



Arbeitsmarktservice
Österreich

Endbericht

*Arbeitsmarktoptionen und Qualifizierungsstrategien
für das AMS anlässlich der UEFA EURO 2008 in
Österreich*

**Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich
/ ABI**

Projektleitung ibw:
Mag. Helmut Hafner

ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Wien, Jänner 2008

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78-0

Inhaltsverzeichnis

1. EXECUTIVE SUMMARY	5
2. FRAGESTELLUNG UND METHODIK	13
3. HINTERGRUNDINFORMATIONEN: DIE UEFA EURO 2008 IN ÖSTERREICH	15
4. STUDIEN UND PROGNOSEN ZUR FIFA WM 2006 UND ZUR UEFA EURO 2008	18
4.1 TERMINOLOGISCHE VORBEMERKUNGEN: ZUR MESSUNG VON BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTEN.....	18
4.2 DURCH SPORT-EVENTS HERVORGERUFENE EFFEKTE	19
4.3 DIE FIFA WM 2006 UND DER DEUTSCHE ARBEITSMARKT.....	21
4.3.1 Hintergründe zur Fußball-Weltmeisterschaft (FIFA WM 2006) in Deutschland	21
4.3.2 Ergebnisse einschlägiger Studien und Untersuchungen.....	22
4.3.3 Aussagen befragter deutscher ArbeitsmarktexpertInnen	25
4.3.4 Die Rolle der Bundesagentur für Arbeit	27
4.4 DIE EM IN ÖSTERREICH UND DER SCHWEIZ	29
4.4.1 Österreich	29
4.4.2 Schweiz	30
5. EMPIRISCHE BEFUNDE ZUM ARBEITSMARKT DER EM IN ÖSTERREICH.....	32
5.1 CHARAKTERISTIK DES EM-ARBEITSMARKTES IN ÖSTERREICH	32
5.1.1 Reaktionen der Unternehmen auf die EM-Arbeitskräftebedarf	32
5.1.2 Arbeitsmarktrelevante Bereiche.....	34
5.1.2.1 Teilarbeitsmarkt Tourismus	34
5.1.2.2 Teilarbeitsmarkt Gastronomie/Gaststättenwesen	35
5.1.2.3 Teilarbeitsmarkt Verkehr	36
5.1.2.4 Teilarbeitsmarkt Unmittelbare Durchführung der EM/Veranstaltungsmanagement	37
5.1.2.5 Teilarbeitsmarkt Detekteien- und Schutzdienste.....	37
5.1.2.6 Teilarbeitsmarkt Handel/Nahrungsmittelherstellung	39
5.1.2.7 Teilarbeitsmarkt Reinigung	39
5.1.2.8 Teilarbeitsmarkt Sekretariat/Call Center.....	40
5.1.2.9 Teilarbeitsmarkt Personalbereitstellung	41
5.2 DER EM-SPEZIFISCHE BERUFS- UND QUALIFIKATIONSBEDARF.....	43
5.2.1 Ergebnisse einer Auswertung der WM-Stellendatenbank der Bundesagentur für Arbeit.....	43
5.2.2 Empirische Befunde zum Berufs- und Qualifikationsbedarf.....	48
5.2.2.1 Gastronomie/Gaststättenwesen	50
5.2.2.2 Tourismus	51
5.2.2.3 Detekteien und Schutzdienste	52
5.2.2.4 Verkehr	53

5.2.2.5	Unmittelbare Durchführung der EM/Veranstaltungsmanagement	54
5.2.2.6	Handel/Nahrungsmittelherstellung	55
5.2.2.7	Handwerk/Gewerbe	55
5.2.2.8	Sekretariat/Call-Center	56

6. MÖGLICHKEITEN DER VERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG DURCH DAS AMS

57

6.1	VERMITTELN	57
6.1.1	<i>Das Arbeitskräfteangebot des AMS in Hinblick auf den Berufs- und Qualifikationsbedarf.</i>	57
6.1.1.1	Gastronomie/Gaststättenwesen	59
	Hilfskräfte in Küche und Service/Hilfskräfte im Buffet und Systemgastronomie	59
	KöchInnen/KellnerInnen	60
6.1.1.2	Tourismus	61
	Stubenburschen/Stubenmädchen	61
	MitarbeiterInnen an der Rezeption	61
6.1.1.3	Detekteien und Schutzdienste	62
	OrdnerInnen	62
	Guards (=ausgebildete Sicherheits- und Bewachungskraft)	62
6.1.1.4	Verkehr	62
	LokomotivführerInnen	62
	Hilfskräfte für Info-Points/Informationsstellen:	63
6.1.1.5	Unmittelbare Durchführung der EM/Veranstaltungsmanagement	63
	PromoterInnen/Hostessen	63
	Gewerbliche Hilfskräfte	64
	Gewerbliche Fachkräfte.....	65
6.1.1.6	Handel/Nahrungsmittelherstellung	66
	Verkaufpersonal	66
6.1.1.7	Handwerk/Gewerbe	67
	Elektrotechnische Fachkräfte und Hilfskräfte.....	67
6.1.1.8	Sekretariat/Call-Center	67
	Call-Center MitarbeiterInnen	67
6.1.2	<i>Die Rolle des AMS im eventspezifischen Personalbedarf der Unternehmen und Organisationen.....</i>	68
6.1.3	<i>Die Akzeptanz der geplanten EM-Jobbörse durch die Befragten</i>	70
6.2	QUALIFIZIEREN.....	72
6.2.1	<i>EM-spezifischer Qualifizierungsbedarf.....</i>	72
6.2.2	<i>Kurse aus dem Kursangebot des AMS.....</i>	74
6.3	MÖGLICHE VERMITTLUNGS- UND QUALIFIKATIONSMABNAHMEN DES AMS	77
7.	LITERATURVERZEICHNIS.....	80

1. Executive Summary

Österreich und die Schweiz sind die Austragungsländer der im Juni 2008 stattfindenden Fußball-Europameisterschaft (UEFA EURO 2008). Zwischen dem 7. und dem 29. Juni 2008 werden in insgesamt 31 Spielen 16 Teams gegeneinander antreten. 16 Spiele finden in Österreich statt. Als Austragungsorte sind Wien, Salzburg, Innsbruck und Klagenfurt vorgesehen.

Mit der UEFA EURO 2008 sind bedeutende Arbeitsmarkteffekte verbunden. Eine Studie der SportsEconAustria geht davon aus, dass die Organisation und Durchführung der EM ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial von etwa 5.400 Vollzeitäquivalenten bringen wird.¹

Die hier vorliegende Studie wurde vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag der Abteilung ABI des AMS durchgeführt. Diese Studie verfolgt zwei Ziele:

- Die zu erwartenden Beschäftigungseffekte in Österreich werden in Hinblick auf die Berufs- und Qualifikationsnachfrage analysiert. Da die Umbau- und Sanierungstätigkeiten an den Stadien der Veranstaltungsorte bereits abgeschlossen sind, wird die Bauwirtschaft explizit aus der Analyse ausgeschlossen.
- Auf diesen Ergebnissen aufbauend werden Schlussfolgerungen für Vermittlungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für das AMS vorgeschlagen.

Dazu wurden 27 qualitative Interviews mit VertreterInnen von Forschungsinstituten, Interessensorganisationen und in die Organisation und Durchführung der EM involvierten Unternehmen geführt sowie die einschlägige Literatur und Statistik ausgewertet.

¹ Quelle: SportsEconAustria 2007.

ExpertInnen gehen davon aus, dass das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie die Detekteien- und Schutzdienste am stärksten von der UEFA EURO 2008 profitieren werden.² Wie auch die Erfahrungen anlässlich der letzten Fußball-Weltmeisterschaft in Deutschland zeigen, ist mit einem deutlichen Anstieg an Nächtigungen und einem starken Umsatzplus im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zu rechnen. Der Charakter der EM als internationales Großereignis führt darüber hinausgehend zu einem Anstieg in der Nachfrage nach Sicherheitsdienstleistungen. Ein wesentlicher Faktor dafür ist die Einrichtung stadienexterner Fanmeilen und Public Viewing Zonen. Diese sind sowohl in den Host Cities als auch in den Landeshauptstädten vorgesehen.

Die Organisation und Durchführung der UEFA EURO 2008 in Österreich wird von zahlreichen Unternehmen und Organisationen verschiedener Branchen getragen. Deshalb teilt sich der Arbeitsmarkt der EM in unterschiedliche Teilarbeitsmärkte auf, die in der folgenden Tabelle gemeinsam mit der jeweiligen EM-spezifischen Berufsnachfrage dargestellt werden:

Teilarbeitsmärkte des EM-Arbeitsmarktes und der EM

Teilarbeitsmärkte	nachgefragte Berufe	Geschätzter zusätzlicher Arbeitskräftebedarf
Gastronomie/Gaststättenwesen	Hilfskräfte in Küche und Service	mindestens 4.000
	Hilfskräfte im Bereich Buffet und Systemgastronomie	Systemgastronomie: mindestens 100 Buffet: derzeit nicht abschätzbar
	KöchInnen	300 Zusatzbedarf
Tourismus	MitarbeiterInnen an der Rezeption	ca. 50
	Stubenmädchen/Stubenburschen („House-Keeping“)	mindestens 100
	Führungskräfte auf mittlerer Ebene	unter 50
Detekteien und Schutzdienste	OrdnerInnen	zwischen 3.000 und 4.000
	Guards (=ausgebildete Sicherheits- und Bewachungskraft)	ca. 1.300
Verkehr	BuslenkerInnen	ca. 300
	LokomotivführerInnen	ca. 100

² Das Bauwesen ist im Rahmen dieser Aussage nicht berücksichtigt.

	Hilfskräfte für Info Points/Informationstellen	50 bis 100
Teilarbeitsmärkte	nachgefragte Berufe	Geschätzter zusätzlicher Arbeitskräftebedarf
Unmittelbare Durchführung der EM/Veranstaltungsmanagement	MitarbeiterInnen im Bereich TV und Medien	ca. 100
	Promoter/Hostessen	200
	Gewerbliche Hilfskräfte	mindestens 100
	Gewerbliche Fachkräfte (FräserIn, SchlosserIn, TischlerIn, Holzverarbeitende Berufe)	50 bis 100 (grobe Schätzung)
Handel/Nahrungsmittelherstellung	VerkäuferInnen	1.500 (falls Nahrungsmittel Einzelhandel in die neue KV-Regelung hineinfallen verlängerte Öffnungszeiten)
	PromoterInnen/Hostessen	mindestens 250
Handel/Gewerbe	Elektrotechnische Fachkräfte	30 bis 50
	GrafikerInnen	mindestens 10
Sekretariat/Call-Center	Call-Center MitarbeiterInnen	zwischen 50 und 100

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

Aus der Tabelle geht deutlich hervor, dass der größte Arbeitsmarktbedarf in den Bereichen Tourismus, Gastronomie/Gaststättenwesen und den Detektei- und Schutzdiensten besteht. Beim Großteil der nachgefragten Berufe handelt es sich um niedrigqualifizierte Hilfsberufe, die kein spezifisches fachliches Know-how voraussetzen.

Trotz des Übergewichts an Hilfstätigkeiten fragen Unternehmen der Gastronomie, des Tourismus, der Nahrungsmittelherstellung oder des Verkehrsbereichs auch nach besser ausgebildeten Arbeitskräften nach. Dazu gehören beispielsweise KöchInnen, BuslenkerInnen, LokomotivführerInnen oder technisch-gewerbliches Personal. Den Aussagen der betreffenden Unternehmen zufolge, ist es schwierig, Arbeitskräfte mit diesen Qualifikationen in ausreichender Zahl über den Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Hier wird eine temporäre „Facharbeiterlücke“ entstehen.

Befragte Unternehmen der Verkehr- und Nachrichtenübermittlung können sich vorstellen, im Rahmen ihrer Tätigkeiten anlässlich der EM auch Langzeitarbeitslosen

kurzfristige Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Diese Unternehmen möchten dadurch Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit für einen beruflichen Wiedereinstieg geben.

Der Bedarf nach Berufen und Qualifikationen anlässlich der EM lässt sich in drei Gruppen zusammenfassen: Hilfs- und Aushilfstätigkeiten, fachlich qualifizierte Tätigkeiten sowie Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen.³ In der folgenden Tabelle sind deren Qualifikationsprofile einander gegenübergestellt:

EM-spezifische Qualifikationsprofile

EM-relevante Qualifikationen	Hilfs- und Aushilfstätigkeiten	Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen (z.B. RezeptionistInnen, LokomotivführerInnen, BuslenkerInnen, Guards, OrdnerInnen)	Fachlich qualifizierte Tätigkeiten (z.B. ElektrikerInnen)
Soft-Skills (z.B. Stressresistenz, Verlässlichkeit, Motivation, körperliche Robustheit, kundenfreundliches Verhalten)	sehr wichtig	wichtig	nicht notwendig
Fachliches Know-how	kein besonderes Know-how notwendig	arbeitsplatzbezogene Umsetzungskompetenz	hohe Wichtigkeit
Ergänzende Qualifikationen	Sprachen (Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch), wirtschaftliche Grundkenntnisse, Abrechnungswesen,	Sprachen (Englisch, Französisch, Italienisch), Ostsprachen, Ausbildung zum Brandschutzbeauftragten (Detekteien und Schutzdienste), einschlägige berufliche Erfahrung	wirtschaftliches Denken, Führungsqualitäten (bei KöchInnen in Kochteams), Sprachen, einschlägige berufliche Erfahrung
Verfügbarkeit auf den Arbeitsmärkten	sehr gute Verfügbarkeit	Mangel bei BuslenkerInnen, LokomotivführerInnen	FacharbeiterInnenmangel

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

³ Zur Definition von Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen: Darunter sind Tätigkeiten zu verstehen, für die MitarbeiterInnen vom Unternehmen eingeschult werden und die keine expliziten Hilfstätigkeiten sind. Beispiele: LokomotivführerInnen, Call-Center MitarbeiterInnen.

Wie aus diesem Vergleich hervorgeht, besteht lediglich im Rahmen der Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen ein expliziter Qualifizierungsbedarf. Dieser wird von den betreffenden Unternehmen (z.B. im Verkehrsbereich, Tourismus, den Detekteien- und Schutzdiensten) durch Schulungen u.ä. begegnet (z.B. Ausbildung zum/zur Qualifizierten SicherheitsordnerIn). Bei den Good-to-have Qualifikationen dominiert ein Bedarf nach Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch und Ostsprachen (u.a. Russisch, Tschechisch, Slowenisch). Diesbezügliche Kenntnisse werden von den Unternehmen bei den BewerberInnen vorausgesetzt. In der folgenden Tabelle ist die Zahl der, beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen (Mai 2006) der Nachfrage nach Arbeitskräften gegenübergestellt.⁴

EM-Arbeitskräftebedarf und Anzahl der vorgemerkten Arbeitslosen (Mai 2006)

	vorgemerkte Arbeitslose (Mai 2006)	EM-Bedarf
Hilfskräfte in Küche und Service/Hilfskräfte im Buffet und Systemgastronomie	8.640	4.000
KöchInnen/KellnerInnen	19.592	300
Stubenburschen/Stubenmädchen	17.534	100
MitarbeiterInnen an der Rezeption	10.486	50
OrdnerInnen	1.142	3.000 bis 4.000
Guards (=ausgebildete Sicherheits- und Bewachungskraft)	83	1.400
LokomotivführerInnen	66	ca. 100
Promoter/Hostessen	40	einige 100 Personen
Gewerbliche Hilfskräfte	1.807	mindestens 100
Gewerbliche Fachkräfte	6.099	50 bis 100
Verkaufspersonal	18.980	ca. 1.500 möglich
Elektrotechnische Fachkräfte und Hilfskräfte	3.393	30 bis 50

⁴ Für die Erstellung dieser Tabelle wurden passende AMS-Vier- und Sechssteller den betrieblich nachgefragten EM—Berufen zugeordnet. Der Referenzzeitpunkt Mai 2006 ergibt sich aus der Verfügbarkeit der Daten. Darüber hinausgehend repräsentiert er einen Zeitpunkt unmittelbar vor Beginn der EM (Juni).

Call-Center MitarbeiterInnen	492	50 bis 100
------------------------------	-----	------------

Quelle: ibw-Darstellung und Berechnung auf Basis ibw-Erhebung (im Auftrag AMS/ABI) und AMS.

Aus der Tabelle sind zwei Gruppen ableitbar:

- Berufe, bei denen der **Bedarf die Zahl der beim AMS gemeldeten Arbeitslosen übersteigt**. („Knappheiten“). In diese Gruppe können insbesondere die Guards (=ausgebildete Sicerheits- und Bewachungskraft) und OrdnerInnen gezählt werden (Teilarbeitsmarkt: Detekteien- und Schutzdienste) sowie die PromoterInnen und Hostessen. Der Bedarf nach diesem Berufen ist nicht über den Arbeitsmarkt abdeckbar!
- Berufe, bei denen **die Zahl der beim AMS gemeldeten Arbeitslosen den Bedarf übersteigt**. („Überschüsse“) Zu dieser Gruppe zählen: Hilfskräfte in Küche und Service/Hilfskräfte im Buffet und Systemgastronomie, KöchInnen/KellnerInnen, Stubenburschen/Stubenmädchen, MitarbeiterInnen an der Rezeption, Elektrotechnische Fachkräfte und Hilfskräfte und Call-Center MitarbeiterInnen.

Bei den LokomotivführerInnen und Gewerblichen Fachkräften (z.B. TischlerInnen, FräserInnen, SchlosserInnen, holzverarbeitende Berufe) ist das Ausmaß der Nachfrage derzeit nicht abschätzbar. Allerdings hat sich in der Erhebung gezeigt, dass diese Berufe über den Arbeitsmarkt nicht abdeckbar sind. Befragte Unternehmen des Verkehrsbereichs und der Nahrungsmittelherstellung vermelden ebenso Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von BuslenkerInnen und Elektrotechnischen Fachkräften.

Wie kann das AMS auf die Nachfrage nach Arbeitskräften im Rahmen der Organisation und Durchführung der EM reagieren? Wo können Schwerpunkte in der Vermittlung von Arbeitslosen gesetzt werden?

- Ein Schwerpunkt kann in der Vermittlung von Guards (=ausgebildete Sicherheits- und Bewachungskraft), OrdnerInnen für den Bereich Detekteien- und Schutzdienste sowie PromoterInnen und Hostessen für Info-Points/Informationsstellen und Veranstaltungsdurchführung bestehen. Hier übertrifft der Bedarf die Zahl der beim AMS gemeldeten Arbeitslosen. Es

kann daher angenommen werden, dass da Interesse der Unternehmen an diesen Berufen besonders hoch sein wird.

- Ein weiterer Schwerpunkt ist in der Vermittlung von qualifizierten Fachkräften (z.B. ElektrikerInnen, TischlerInnen, SchlosserInnen) sowie LokomotivführerInnen und BuslenkerInnen möglich. Hier verfügt das AMS über eine ausreichende Anzahl an Arbeitssuchenden mit dementsprechenden Berufen. Zum einen ist das betriebliche Interesse an qualifizierten Fachkräften – nicht nur anlässlich der UEFA EURO 2008 - sehr hoch. Zum anderen sind diese für die Unternehmen am Arbeitsmarkt schwer zu rekrutieren. Da die Unternehmen und PersonalberaterInnen auch nach dem Ende der EM ein anhaltendes Interesse an qualifizierten Fachkräften haben, ist die Wahrscheinlichkeit einer weiteren Beschäftigung auch nach dem Ende der EM hoch.

Wie die Ergebnisse der Erhebung deutlich zeigen, sind bei fachlich qualifizierten Tätigkeiten und bei Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen keine expliziten EM-spezifischen Kompetenzen notwendig. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Erhebung, dass Sprachkenntnisse bei Hilfs- und Aushilfstätigkeiten sowie bei Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen von Unternehmen des Tourismus und der Gastronomie gewünscht werden. Es handelt sich dabei um Berufe mit großteils KundInnenkontakt. Diese Sprachkurse sollten in erster Linie berufsbezogene Auffrischkurse sein und Personen mit Vorkenntnissen als Zielgruppe ansprechen. Das Ziel dieser Kurse könnte darin bestehen, sprachliche Fertigkeiten vermitteln, um in berufstypischen Situationen zurechtzukommen. Als Sprachen kommen Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Tschechisch und Russisch in Frage.

Im Rahmen der, durch die EM hervorgerufenen Beschäftigungseffekte ergeben sich auch für **Langzeitarbeitslose** und **Jugendliche ohne Berufsausbildung** Chancen, zumindest kurzfristig in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Befragte Unternehmen der Verkehr- und Nachrichtenübermittlung können sich durchaus vorstellen, im Rahmen ihrer Tätigkeiten anlässlich der EM auch Langzeitarbeitslosen kurzfristige Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Diese Unternehmen möchten dadurch Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit für einen beruflichen Wiedereinstieg geben. Ein Befragter erwartet sich davon eine hohe Arbeitsmotivation. Voraussetzungen dafür wären neben der körperlichen Belastbarkeit eine hohe

regionale Mobilität, weil vor allem die Verkehrsunternehmen über eine bundesländerweite Infrastruktur verfügen. Auch hier könnte eine Jobbörse die notwendige Kommunikation zwischen Unternehmen, Arbeitssuchenden und AMS herstellen. Spezifische Kurse können (z.B. eine Fachausbildung für Kochen und Service) die Arbeitsmarktchancen insbesondere von niedrigqualifizierten Jugendlichen durchaus erhöhen. Je nach dem Ausmaß an Vorkenntnissen wären auch hier Auffrischkurse für Ostsprachen angebracht.

2. Fragestellung und Methodik

Die hier vorliegende Studie wurde vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich/ABI durchgeführt.⁵ Sie hat zum Ziel, den, aufgrund der Organisation und Durchführung der UEFA EURO 2008 zu erwartenden Arbeitsmarkt hinsichtlich folgender Aspekte zu untersuchen:

- Beschreibung der durch das Event entstehenden spezifischen Nachfrage nach Berufen und Qualifikationen seitens der involvierten Unternehmen und Organisationen
- Ausarbeitung von eventspezifischen und vermittlungsrelevanten Berufs- und Qualifikationsprofilen
- Darstellung der Rolle und Funktion des AMS im Rahmen der zu erwartenden Qualifikations- und Berufsnachfrage – vor allem in Hinblick auf seine Dienstleistungen (z.B. EM-Jobbörse)
- Möglichkeiten einer Qualifizierungsstrategie für beim AMS gemeldeten Arbeitssuchenden in Hinblick auf die Nachfrage nach Qualifikationen im Rahmen der EM.

Wie aus diesen Zielsetzungen hervorgeht, versteht sich diese Studie in erster Linie als eine explorative und baut zu einem wesentlichen Teil auf den Ergebnissen von qualitativen Interviews mit ArbeitsmarktexpertInnen, VertreterInnen von in der Organisation und Durchführung der EM involvierten Unternehmen, sowie RepräsentantInnen von Veranstaltern und Interessenorganisationen auf. Insgesamt wurden 27 Personen befragt, die folgenden Unternehmen und Institutionen zugeordnet werden können:

⁵ Projektleitung: Mag. Helmut Hafner; Projektassistenz: Ines-Maria Schweiger.

Samplestruktur der Befragten nach Wirtschaftsklassen

Wirtschaftsklasse (ÖNACE 2003)	Zahl der Befragten
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1
Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen	7
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1
Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken; Tabakverarbeitung	3
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	6
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	6
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	3

3. Hintergrundinformationen: Die UEFA EURO 2008 in Österreich

Die alle vier Jahre stattfindende Fußball-Europameisterschaften gelten als das drittgrößte Sportevent der Welt und das größte Fußball-Ereignis in Europa. Zwischen dem 7. Juni (Eröffnungsspiel in Basel) und 29. Juni (Finale in Wien) werden in 31 Spielen 16 Teams gegeneinander antreten. Von diesen 31 Spielen finden 16 in Österreich in Wien, Innsbruck, Klagenfurt und Salzburg statt. In Wien und in Basel werden jeweils zwei Viertelfinal- und ein Halbfinalspiel ausgetragen – das entscheidende Finale in Wien.

Spielplan der UEFA EURO 2008

	Wien	Innsbruck	Klagenfurt	Salzburg	Basel	Bern	Lancy	Zürich
07. Jun					■		■	
08. Jun	■		■					
09. Jun						■		■
10. Jun		■		■				
11. Jun					■		■	
12. Jun	■		■					
13. Jun						■		■
14. Jun		■		■				
15. Jun					■		■	
16. Jun	■		■					
17. Jun						■		■
18. Jun		■		■				
19. Jun					■			
20. Jun	■							
21. Jun					■			
22. Jun	■							
23. Jun								
24. Jun								
25. Jun					■			

	Wien	Innsbruck	Klagenfurt	Salzburg	Basel	Bern	Lancy	Zürich
26. Jun								
27. Jun								
28. Jun								
29. Jun								

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis Österreich Werbung.

http://www.austria.info/xxl/_site/at/_area/467402/_aid/672001/index.html. Abgerufen am 20. 10. 2007.

Das Ausmaß der Kapazitäten der Stadien stellt nur einen Teil der Anzahl der zu erwartenden EM-Gäste dar. Aktuelle Schätzungen zufolge, sind alleine 2,5 Mio. EM-Gäste in Österreich durchaus wahrscheinlich.⁶

Kapazitäten der österreichischen Austragungsstadien

	erwartete ZuschauerInnen
Wien Ernst Happel Stadion	50.000
Klagenfurt Wörthersee Stadion	30.000
Salzburg Wals-Siezenheim	30.000
Innsbruck Tivoli Neu	30.000

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis Österreich Werbung.

http://www.austria.info/xxl/_site/at/_area/467402/_aid/656877/fussball_europameisterschaft_2008.html. Abgerufen am 25. 10. 2007.

Aufgrund dieser Größenordnungen überrascht es nicht, dass ein Mega-Event wie die UEFA EURO 2008 auch bedeutende ökonomische Folgen nach sich zieht:⁷ ÖkonomInnen erwarten sich aufgrund der Organisation und Durchführung der UEFA EURO 2008 in Österreich eine Wertschöpfung zwischen 321 Mio. (SpEA 2007) und 380 Mio. EURO (WKÖ 2007), wobei über 80% durch den Tourismus und das Gaststättenwesen erwirtschaftet werden. Das zusätzliche Touristenaufkommen führt zu einem voraussichtlichen Anstieg der Nächtigungen zwischen 600.000 und

⁶ Quelle: WKÖ 2007. Was unter dem Begriff „EM-Gast“ zu verstehen ist, bleibt in diesen Schätzungen allerdings weitgehend offen. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass diese Schätzungen sowohl die ausländischen als auch die inländischen Gäste berücksichtigen.

⁷ Die ökonomischen Effekte der UEFA EURO 2008 werden im Laufe dieser Studie noch detaillierter dargestellt.

900.000.⁸ Diese Größenordnungen sind, obwohl bislang nur Schätzungen, nicht unrealistisch. In einer Retrospektive der FIFA WM 2006 hat die Deutsche Zentrale für Tourismus unter anderem festgestellt dass,⁹

- ... Übernachtungen in Städten über und unter 100.000 EinwohnerInnen aufgrund der WM um etwa 8% gestiegen sind.
- ... 2,5 Mio. mehr AusländerInnenübernachtungen im ersten Halbjahr 2006 stattgefunden haben.

Einen wesentlichen Beitrag zu diesen ökonomischen Impulsen leisteten Fanzonen, Public-Viewing Bereiche und EM-Feste. Die WM – so ein befragter deutscher Experte – fand zu einem Großteil „außerhalb“ der Stadien, Austragungsorte und Wohnzimmer statt. Letztlich haben diese Möglichkeiten die Zahl der WM-Gäste vervielfacht.

Fanzonen und Public-Viewing Bereiche sind auch in Österreich vorgesehen.

Vorgesehene Public-Viewing Zonen und Fanmeilen in Österreich (Stand Oktober 2007)

Veranstaltungsort	Location	Kapazität
Wien	Ring	100.000 BesucherInnen
Salzburg	Residenzplatz/Mozartplatz	25.000 BesucherInnen
Klagenfurt	Messegelände	keine Angabe
Innsbruck	Bergisel-Stadion, Maria-Theresienstrasse	15.000 BesucherInnen
Bregenz	Seebühne	keine Angabe

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis Österreich Werbung:
http://www.austria.info/xxl/_site/at/_area/467402/_aid/656645/home.html.
 Abgerufen am 20. 10. 2007.

Die endgültige Zahl der Fanmeilen und Public-Viewing Bereiche steht aktuell noch nicht fest. Befragte ExpertInnen berichteten, dass Public-Viewing Bereiche in allen Landeshauptstädten und größeren Bezirkshauptstädten Österreichs geplant sind.

⁸ Quelle: WKÖ 2007.

⁹ Quelle: Deutsche Zentrale für Tourismus 2006.

4. Studien und Prognosen zur FIFA WM 2006 und zur UEFA EURO 2008

4.1 Terminologische Vorbemerkungen: Zur Messung von Beschäftigungseffekten

In den folgenden Ausführungen werden wichtige Studien aus Deutschland und Österreich in Hinblick auf die Arbeitsmärkte anlässlich der FIFA WM 2006 und der UEFA EURO 2008 zitiert. Da es sich bei diesen Studien hauptsächlich um makroökonomische Untersuchungen handelt, ist im Vorfeld eine terminologische Vorabklärung für ein besseres Verständnis der Daten hilfreich.

Im Mittelpunkt steht der Begriff *Vollzeitäquivalent*. Vollzeitäquivalente von Erwerbstätigen entsprechen der Zahl der auf Normalarbeitszeiten umgerechneten Beschäftigungsverhältnisse. Dazu wird das Arbeitsvolumen durch die Stundenzahl dividiert, die normalerweise im Durchschnitt je Vollarbeitsplatz geleistet wird.¹⁰

In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur wird der Begriff *Vollzeitäquivalent* allerdings nicht immer einheitlich verwendet, was die Vergleichbarkeit von Ergebnissen erschwert:¹¹

- In den meisten Fällen gelten Vollzeitäquivalente als eine fiktive Anzahl von Vollzeitbeschäftigten, wobei die Teilzeitarbeitsverhältnisse in Vollzeitarbeitsverhältnisse umgerechnet werden. Ein Beispiel: Drei Halbtagsstellen und 2 Ganztagesstellen ergeben beispielsweise 3,5 Vollzeitäquivalente.

¹⁰ Diese Definition entspricht der Auffassung der EU. Vgl. dazu <http://circa.europa.eu/irc/dsis/nfaccount/info/data/esa95/de/esa00503.htm> Abgerufen am 10. 09. 2007.

¹¹ Vgl. dazu Projekt-Magazin – die Fachmagazin im Internet für erfolgreiches Projektmanagement: <http://www.projektmagazin.de/glossar/gl-0869.html>. Abgerufen am 1. Oktober 2007.

- Insbesondere in der deutschen wirtschaftswissenschaftlichen Literatur findet sich ebenso der Begriff *Mannjahr*. In diesem Fall werden Beschäftigungseffekte auf der Basis der jährlichen Arbeitszeit eines Vollzeitangestellten berechnet.

Dieser kurze Exkurs zeigt deutlich, dass Vollzeitäquivalente nicht mit Stellen in engeren Sinn gleichgesetzt werden. Für eine Einschätzung der Arbeitsmärkte der FIFA WM 2006 und der UEFA EURO 2008 hat diese terminologische Besonderheit des Konzeptes der Vollzeitäquivalente eine große Bedeutung, weil daraus das Ausmaß an Minijobs, Teilzeitbeschäftigung oder unentgeltlichen Tätigkeit von Volontären nicht hervorgeht. Wie ein deutscher Experte in der Erhebung betonte, spielten diese Beschäftigungsformen auf den deutschen Arbeitsmärkten während der FIFA WM 2006 eine große Rolle.

4.2 Durch Sport-Events hervorgerufene Effekte

Großsportveranstaltungen sind neben ihrer eigentlichen sportlichen Bedeutung auch wichtige Wirtschaftsfaktoren. So werden beispielsweise Investitionen in die Infrastruktur getätigt, die sich auf der betrieblichen Seite als Wertschöpfungen niederschlagen und die Nachfrage nach dementsprechenden Arbeitskräften auf den Arbeitsmärkten ankurbeln. Betriebliche Wertschöpfungen werden ebenso durch die Bedürfnisse des Event-Publikums hervorgerufen, die sich unter anderem im Tourismus und im Gaststättenwesen niederschlagen. Darüber hinausgehend ist auch die medienökonomische Wirkung von Großveranstaltungen nicht zu unterschätzen. Die 2004 in Portugal durchgeführte EURO 04 erreichte mehr als acht Milliarden TV-ZuseherInnen und etwa 40 Millionen BesucherInnen auf den dementsprechenden Seiten im Internet.¹² Auf den Punkt gebracht: Die ökonomische Impuls- und Transmissionswirkung einer internationalen sportlichen Großveranstaltung ist beachtlich!

¹² Quelle: Cerha/Schnedlitz 2007.

Auf die Frage, welche Effekte in Bezug auf die Organisation und Durchführung der UEFA EURO 2008 für Österreich zu erwarten sind, gibt eine Studie der SportsEconAustria eine Antwort:¹³

- **Ökonomische Effekte:** Wertschöpfungs- und Kaufkrafteffekte ausgelöst durch Investitions- und Konsumausgaben, Beschäftigungsimpulse, fiskalische Effekte
- **Tourismus:** Steigerung der Attraktivität und des Bekanntheitsgrads der Region
- **Infrastruktur:** verbesserte Infrastruktur, neue/renovierte Sportanlagen
- **Identität:** höhere Identifikation der Bevölkerung mit der Region, der Veranstaltung, der Stadt u.ä.
- **Verbesserung der sportlichen Rahmenbedingungen:** z.B. verbesserte Trainingsmöglichkeiten
- **Imageverbesserung** der Region, Stadt u.ä. bzw. der sportlichen Ausübung – typischerweise hervorgerufen durch das verstärkte mediale Interesse.

Entscheidend an dieser exemplarischen Aufzählung ist die Schlussfolgerung, dass durchaus von einer ökonomischen Nachhaltigkeit von sportlichen Großveranstaltungen ausgegangen werden kann. Wie eine befragte Expertin hervorhob, rufen Mega-Events Produkt- und Prozessinnovationen hervor, die auch nach dem Ende des Events fortwirken. So denkt beispielsweise ein befragter Experte darüber nach, inwieweit die gemachten EM-Erfahrungen auch in ähnlichen Veranstaltungen (z.B. Hockey-Meisterschaften) nützlich sein könnten. Überlegungen dieser Art können auch personalwirtschaftlicher Natur sein: Ein befragtes Unternehmen aus dem Bereich Detekteien- und Schutzdiensten plant, Teile des anlässlich der EM rekrutierten Personals bei ähnlichen Veranstaltungen einzusetzen.

¹³ SportsEconAustria 2007.

4.3 Die FIFA WM 2006 und der deutsche Arbeitsmarkt

4.3.1 Hintergründe zur Fußball-Weltmeisterschaft (FIFA WM 2006) in Deutschland

Die Fußball-Weltmeisterschaft 2006 (FIFA Worldcup Germany/FIFA Fußball Weltmeisterschaft) wurde zwischen 9. Juni und 9. Juli 2006 abgehalten. 32 Teams traten in 64 Spielen in 12 Stadien gegeneinander an. Die Austragungsorte sind in der folgenden Tabelle angeführt:

Austragungsorte und Stadienkapazitäten anlässlich der FIFA WM 2006

Austragungsort	Stadiongröße
Berlin	72.000
Dortmund	65.000
Frankfurt/Main	48.000
Gelsenkirchen	52.000
Hamburg	50.000
Hannover	43.000
Kaiserslautern	46.000
Köln	45.000
Leipzig	43.000
München	66.000
Nürnberg	41.000
Stuttgart	52.000

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis Deutsche Bundesregierung:
<http://wm2006.deutschland.de/DE/Navigation/Gastgeber-Deutschland/Staedte-und-Stadien/staedte-und-stadien.html>. Abgerufen am 5. Oktober 2007.

Insgesamt zählte die FIFA WM etwa 3,4 Mio. Zuschauer in den Stadien. In Summe haben rund 21 Mio. BesucherInnen die in den Austragungsorten veranstalteten

Fanmeilen, Public Viewing Zonen und offiziellen FIFA-Fan-Feste besucht, wobei Berlin mit neun Mio. BesucherInnen mit Abstand vor Köln (3 Mio.) und Frankfurt (1,9 Mio.) lag.¹⁴ Wie befragte ExpertInnen zudem hervorheben, spielen stadienexterne Events bei sportlichen Großveranstaltungen eine immer größer werdende Rolle.

Eine Untersuchung der Deutschen Zentrale für Tourismus geht davon aus, dass die FIFA WM bundesweit ein Plus von 185.000 Beschäftigten gebracht hat.¹⁵

4.3.2 Ergebnisse einschlägiger Studien und Untersuchungen

Die Organisation und Durchführung der FIFA WM 2006 war in Deutschland mit großen beschäftigungspolitischen Erwartungen verbunden. Investitionen in die Modernisierung der Infrastruktur in Stadien, Verkehr, Kommunikation u.ä., die zusätzlichen Einnahmen des Income-Tourismus während der Dauer der FIFA WM, sowie die globale multimediale Verbreitung des Events sollten sich letztendlich auch auf den deutschen Arbeitsmarkt auswirken und zu Beschäftigungssteigerungen führen.¹⁶

Bereits im Vorfeld zur FIFA WM prognostizierte der Deutsche Industrie und Handelskammertag (DIHK) auf Basis von Konjunkturumfragen eine Beschäftigungssteigerung aufgrund der FIFA WM in den Branchen Hotellerie und Gastronomie, der Detekteien und Sicherheitsdienste, der Werbewirtschaft, dem Verkehr und im Sektor der Zeit- und Leihunternehmen – sowohl im Bereich der Personalbereitstellung, als auch in der Vermietung von beweglichen Sachen.¹⁷ In Summe – so der DIHK – könnte die FIFA WM eine zusätzliche Nachfrage nach 60.000 Beschäftigten hervorrufen.

Ein Jahr davor – 2005 – waren die Prognosen noch verhaltener: In einer Untersuchung der Postbank wird von einem Zuwachs von etwa 40.000 Arbeitsplätzen ausgegangen, wobei das größte Wachstum im Bausektor sowie im Tourismus und dem Dienstleistungssektor zu erwarten ist.¹⁸ Für das Hotel- und

¹⁴ Quelle: Deutsche Zentrale für Tourismus 2006.

¹⁵ Quelle: Deutsche Zentrale für Tourismus 2006.

¹⁶ Vgl. dazu auch Ahlert 2006.

¹⁷ Quelle: DIHK 2006a, DIHK 2006b.

¹⁸ Quelle: Postbank 2005.

Gaststättengewerbe und im Einzelhandel erwartete sich die Postbank rund 11.000 zusätzliche Beschäftigte. Bei privaten Sicherheitsdiensten (Detekteien und Schutzdiensten), Transportunternehmen, Betrieben des Freizeitsektors und der Werbe- und Medienwirtschaft könnte mit knapp 10.000 zusätzlichen Beschäftigten gerechnet werden. Allerdings – so die Postbank weiter – ist ein Großteil der WM-induzierten Beschäftigungsmöglichkeiten temporär. Dauerhaft positive Arbeitsmarkteffekte sind nur im Dienstleistungsbereich und dem Freizeit- und Sportsektor zu erwarten. Darum wird die Gesamtzahl 10.000 Arbeitsplätze nicht übersteigen. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine Studie der SportsEconAustria: Rund 40.000 zusätzliche Arbeitsplätze in Deutschland, von denen etwa 10.000 langfristig bestehen bleiben könnten.¹⁹

Inwieweit die zitierten Prognosen letztendlich Recht behielten, ist auch ein Jahr nach dem Ende der FIFA WM 2006 nicht geklärt. Hierzu muss allerdings festgehalten werden, dass die Evaluation der FIFA WM in Deutschland noch nicht abgeschlossen ist. Daher sind die Einschätzungen in der Literatur noch sehr vorsichtig und fallen unterschiedlich aus. Die Deutsche Zentrale für Tourismus spricht von insgesamt 185.000 zusätzlichen Beschäftigten.²⁰ Die Bundesagentur für Arbeit gibt eine Spannbreite von 25.000 bis 50.000 zusätzlichen Beschäftigten an.²¹ Darüber, wie viele davon in längerfristige Beschäftigungsverhältnisse übergegangen sind, gibt es noch keine gesicherten Daten. Für Berlin ist bekannt, dass von zusätzlichen 5.700 WM induzierten Arbeitsplätzen etwa die Hälfte längerfristig erhalten blieben.²²

Am 6. Juli 2007 fand an der Technischen Universität Kaiserslautern ein Symposium zur Evaluation der FIFA WM statt.²³ Im Rahmen eines Vortrages wurden folgende Größenordnungen thematisiert:

19 Quelle: SportsEconAustria 2006.

20 Quelle: Deutsche Zentrale für Tourismus 2006.

21 Quelle: Maenning 2007.

22 Quelle: Investitionsbank Berlin 2006.

23 Symposium: Ein Jahr danach – Große Studien zur Fußball-WM 2006. Freitag, 6. Juli 2007, Technische Universität Kaiserslautern. www.wm-studien.de. Abgerufen am 12. 10. 2007.

Beschäftigungseffekte im Jahr 2006 in Personenmannjahren²⁴

Branche	Beschäftigungseffekt in Personenmannjahren	in Prozent
Dienstleistungsbranche	9.100	29,3
Handel und Reparatur	8.300	26,7
Unternehmensdienstleister, Vermietung	7.900	25,4
Gastgewerbe	3.700	11,9
Verarbeitendes Gewerbe	1.100	3,5
Baugewerbe	700	2,3
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	300	1,0
Summe	31.100	100

Quelle: ibw-Darstellung und Berechnung auf Basis Preuß/Kurscheidt/Schütte 2007.

In ihrer Rückschau betonen die beiden Ökonomen Hagn und Maenning, dass sich die Arbeitslosenzahlen in den Austragungsorten im Vergleich zu einer Referenzgruppe nicht signifikant besser entwickelt haben.²⁵ Das würde bedeuten, dass langfristig gesehen die Arbeitsmarkteffekte eines Mega-Events wie der FIFA WM 2006 verhältnismäßig rasch „verpuffen“. Allerdings – so die beiden Studienautoren – ist die Höhe der Arbeitslosenzahlen nur bedingt geeignet, „Realitäten“ der WM adäquat abzubilden. Ein Teil der erhöhten betrieblichen Auslastung ist durch Überstunden, VolontärInnen bzw. über Personengruppen abgedeckt worden, die in den üblichen Arbeitslosenstatistiken nicht geführt werden (z.B. StudentInnen, PensionistInnen). Darüber hinausgehend verfügen die Unternehmen – so die beiden Studienautoren - über ein Netzwerk an qualifizierten Arbeitskräften, mit dem Bedarfsspitzen abgedeckt werden können.

²⁴ Die hier verwendete Terminologie ist der Quelle entnommen.

²⁵ Zitiert nach Brenke/Wagner 2007.

Unter Berücksichtigung der aktuell verfügbaren Studien zur FIFA WM 2006 kommen Karl Brenke und Gert Wagner zu dem Schluss, dass die ökonomischen Effekte der WM als eher gering einzustufen sind.²⁶ Trotz der unbestreitbaren höheren betrieblichen Auslastung, typischerweise durch das verstärkte touristische Aufkommen, sind kaum statistisch signifikante Wirkungen beobachtbar. Ein wichtiger Grund dafür ist der extrem kurzfristige Charakter des Events und die ebenso hohe Kurzfristigkeit im Bedarf nach Arbeitskräften. Auch wenn Preuß davon ausgeht, dass ein Sechstel des Beschäftigungszuwachses auf die WM zurückgeführt werden kann, bleibt *„außer der Erinnerung an ein schönes Event herzlich wenig übrig.“*²⁷

4.3.3 Aussagen befragter deutscher ArbeitsmarktexpertInnen

Aus der Sicht der befragten ExpertInnen verzeichneten die Gastronomie, die Hotellerie und der Sicherheitsbereich das größte Beschäftigungswachstum während der Durchführung der FIFA WM 2006. Wachstumsimpulse hat es auch für den Verkehrsbereich gegeben. Das Wertschöpfungspotenzial im Handel wird von den befragten ExpertInnen eher skeptisch beurteilt: Aufgrund von Verdrängungseffekte und monopolartigen Strukturen in der Auftragsvergabe hat der deutsche Handel von der WM weniger profitiert als letztlich erwartet.

Ein wichtiger Katalysator für die von der WM hervorgerufenen Beschäftigungseffekte ist aufgrund der Veranstaltung der Public Viewing Bereiche, Fanzonen und FIFA-Feste gegeben. Zum einen haben diese Events zu einer starken Nachfrage nach gastronomischen Dienstleistungen geführt, zum anderen hat der damit erhöhte Sicherheitsbedarf starke Wachstumsimpulse für die Branche Detekteien- und Schutzdienste ausgelöst.

Inwieweit sich die durch die WM geschaffenen Jobs in längerfristige, auch nach dem Ende der WM anhaltende, Beschäftigungsverhältnisse überführen ließen, ist unter den befragten ExpertInnen allerdings umstritten. Ein Teil der ExpertInnen geht davon aus, dass ein Großteil der „WM-Stellen“ von den Unternehmen bereits nach dem Ende der WM wieder abgebaut wurde. Ein anderer Teil betont, dass etwa ein

²⁶ Vgl. dazu Brenke/Wagner 2007.

²⁷ Das hervorgehobene Zitat stammt von einer befragten Expertin.

Drittel der Stellen auch nach dem Ende der WM längere Zeit weiterhin bestanden. Allerdings muss der Arbeitsstatus mitberücksichtigt werden: Ein befragter Experte spricht davon, dass im Zuge der Durchführung der WM etwa 50.000 Minijobs geschaffen wurden.

Der Großteil der Nachfrage anlässlich der FIFA WM bezog sich auf angeleitete, niedrigqualifizierte Hilfskräfte insbesondere für den Tourismus. Ein Großteil der Veranstaltungsorganisation wurde von VolontärInnen durchgeführt. Ein Experte geht davon aus, dass ca. 15.000 VolontärInnen während der WM ständig eingesetzt waren.

Trotz des „Überhangs“ an Hilfskräften, wurde auch höherqualifiziertes Personal nachgefragt. Dazu zählten beispielsweise HandwerkerInnen, IT-Fachleute oder ausgebildetes Personal für Unternehmen der Detekteien- und Schutzdienste. Für Berlin ist dazu eine Größenordnung bekannt: Von den 5.700 zusätzlich geschaffenen Stellen konnte lt. ExpertInneneinschätzung etwa ein Drittel als höherqualifiziert eingestuft werden. Der Bereich der Detekteien- und Schutzdienste bildete eine Mischform: Diese Unternehmen nahmen bevorzugt StudentInnen und Personen mit einer hohen Affinität zum Fußball auf. Langzeitarbeitslose – so ein befragter Experte – hatten in diesem Bereich nur geringe Chancen.

Auch wenn die Ansprüche der Unternehmen an die Qualifikationen der zusätzlich aufgenommenen MitarbeiterInnen nicht sehr hoch waren, hat es dennoch eine Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen gegeben: Sprachen (vor allem Englisch), ein multikulturelles Verständnis aufgrund des internationalen WM-Publikums, Grundkenntnisse in der Mediation (besonders im Sicherheitsbereich) und ein Mindestmaß an Organisationsfähigkeit. Allerdings haben nur wenige Unternehmen hier aktiv Weiterbildung betrieben.

Da von politischer Seite die WM als Chance für die Aufwertung Deutschlands als Tourismusziel gesehen wurde, kam es zu dementsprechenden Bildungsinitiativen der Verbände und Organisationen – insbesondere im Tourismusbereich. Ein befragter Experte ist sich sicher, dass diese Initiativen zahlreiche KMUs zu betrieblicher Weiterbildung motiviert haben.

4.3.4 Die Rolle der Bundesagentur für Arbeit

Die Rolle der FIFA WM 2006 als Jobmotor in Zeiten einer bereits länger anhaltenden wirtschaftlichen Rezession wurde in Deutschland erst 2005 öffentlich diskutiert. In diesem Jahr erschienen auch die wichtigsten arbeitsmarktrelevanten Studien, die – wie in den vorhergehenden Kapiteln näher ausgeführt – vereinzelt von einer Beschäftigungssteigerung von bis zu 50.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen ausgingen.

Im Herbst 2005 kündigte die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine „Beschäftigungsoffensive WM 2006“ an, die gemeinsam mit dem Deutschen Fußball-Bund (DFB) getragen werden sollte.²⁸ Die dementsprechende Vereinbarung sah vor, dass der DFB als Verbindungsglied zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den FIFA-PartnerInnen, nationalen FördererInnen, VertragspartnerInnen des Organisationskomitees und weiteren Dienstleistungsunternehmen auftritt. Offene Stellen beim DFB und dem Organisationskomitee sollten der Bundesagentur für Arbeit zwecks Vermittlung weitergeleitet werden.

Die Zusammenarbeit der Bundesagentur für Arbeit mit den Veranstaltern der FIFA WM war nicht nur arbeitsmarktpolitisch motiviert. Die Bundesagentur versuchte, die erhöhte mediale Aufmerksamkeit der WM bereits im Vorfeld zu nutzen, um sich als effizient arbeitender wirtschaftsnahe Partnerin der Unternehmen zu positionieren²⁹. Die Beschäftigungsoffensive wurde daher durch zahlreiche Maßnahmen flankiert, die vor allem auf eine deutliche Verbesserung der Kommunikation zwischen Bundesagentur und nachfragenden Unternehmen abzielten:³⁰

28 Vgl. Deutsche Bundesregierung, Beschäftigungschancen der Fußball-Weltmeisterschaft nutzen - DFB und BA vereinbaren Zusammenarbeit, Pressemitteilung vom 12. Juli 2005: <http://wm2006.deutschland.de/DE/Content/WMAktuell/Pressemitteilungen/2005/beschaefigungschancen-der-fussball-weltmeisterschaft-nutzen.html>, Jobinfo24: <http://www.jobinfo24.de/forum/index.php?showtopic=109> und das Pressearchiv der Bundesagentur für Arbeit http://www.arbeitsagentur.de/nn_157844/Dienststellen/RD-BY/Nuernberg/AA/Presse/Presseinformationen/2006/2006-029-157-Arbeitsvermittlungen-im-Rahmen-der-B.html bzw. http://www.arbeitsagentur.de/nn_27036/zentraler-Content/Pressemeldungen/2007/Presse-07-027.html. Alle Seiten abgerufen am 12. 10. 2007.

29 Dieses Motiv steht in einem engen Zusammenhang mit der medialen „Schieflage“ und der damit verbundenen „Akzeptanzkrise“ der Bundesagentur. Skandale, Korruptionsvorwürfe sowie die Administration der, in Deutschland sehr unbeliebten Hartz-Maßnahmen haben das Vertrauen der Unternehmen und Arbeitssuchenden in die Leistungen der Bundesagentur in einem hohen Ausmaß untergraben – so ein befragter Experte.

30 Die folgenden Ausführungen im Rahmen der Aufzählung sind eng an den Informationen auf der Homepage der Stadt Berlin (<http://www.berlin.de/fifawm2006/news/artikel/20051024.php>) und den Internet-Meldungen der Deutschen Presse Agentur (http://www.presseportal.de/pm/6776/700374/bundesagentur_fuer_arbeit_ba) sowie den Aussagen der befragten ExpertInnen angelehnt. Abgerufen am 12. 10. 2007.

- Eine eigene WM-Hotline sollte es den nachfragenden Unternehmen ermöglichen, rasch und unkompliziert einen/eine kompetenten/kompetente AnsprechpartnerIn zu finden. Die Schaltung wurde so angelegt, dass der/die AnruferIn automatisch an die zuständige WM-Stelle weitergeleitet wurde. Auch auf außerhalb der Servicezeiten stattgefundenen Anrufen wurde so rasch wie möglich reagiert.
- Auf der Homepage der Bundesagentur wurde eine gesonderte WM-Jobbörse mit der Möglichkeit, selbstständig Inserate zu schalten, eingerichtet. Die Verwaltung der Inserate und die Betreuung der KundInnen erfolgte im Rahmen der Zuständigkeit der regionalen Geschäftstellen. Für den Fall eines Arbeitskräftebedarfs eines einzelnen Unternehmens an mehreren WM-Austragungsorten erfolgte die Koordination durch länderübergreifende GroßkundenbetreuerInnen.
- Die Dauer der Vermittlungstätigkeit wurde pro Anfrage auf 48 Stunden beschränkt. Innerhalb dieser Zeitspanne hatte die BeraterInnen die Verpflichtung, den Unternehmen geeignete BewerberInnen vorzuschlagen.

Um diese Qualitätsansprüche der Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen auch erfüllen zu können, hat die Bundesagentur eigene WM-Projektteams eingerichtet und zahlreiche interne Schulungen durchgeführt.³¹

Aus der Retrospektive betrachtet, dürften die Erwartungen an den „Erfolg“ der Beschäftigungsoffensive sehr hoch gewesen sein. Einige befragte ExpertInnen heben allerdings hervor, dass die Bundesagentur im Zuge der WM eine eher unauffällige Rolle gespielt hat. Einen Grund dafür sieht ein Experte in dem Umstand, dass insbesondere die Tourismus-Unternehmen ohnehin auf ihre traditionellen Rekrutierungsschienen (z.B. Saisoniers) zurückgegriffen haben.

Die Wahrnehmung der befragten ExpertInnen bezieht sich aber hauptsächlich auf den erhofften „Marketing-Effekt“ der Beschäftigungsoffensive. Einer anderen Quelle zufolge, waren bereits wenige Wochen nach der Veröffentlichung der Jobbörse etwa 10.000 freie Stellen gemeldet, von denen etwa zwei Drittel auf die Bereiche

³¹ Vgl. dazu die dementsprechende Internet-Publikation der Deutschen Presse Agentur (http://www.presseportal.de/pm/6776/700374/bundesagentur_fuer_arbeit_ba). Abgerufen am 12. 10. 2007.

Tourismus und Gastronomie entfielen. In erster Linie handelte es sich dabei um Minijobs und befristete Beschäftigungsverhältnisse.³²

4.4 Die EM in Österreich und der Schweiz

4.4.1 Österreich

Die aktuellste und wichtigste Beschäftigungsprognose ist der Studie der SportsEcon Austria aus dem Jahr 2007 zu entnehmen.³³ Diese stellt eine Aktualisierung der, vom IHS 2003 durchgeführten Untersuchung dar und berücksichtigt neuere konjunkturelle Entwicklungen berücksichtigen. Methodisch baut die SportsEconAustria Studie auf einer Input-Output Analyse auf und wendet das Konzept der Vollzeitäquivalente an. Insgesamt gesehen rechnet die Studie der SportsEconAustria mit einer Beschäftigungszunahme von 5.394,5 Jahres-Vollzeitäquivalenten.

Wird dieses Ergebnis nach Branchen aufgegliedert, zeigt sich deutlich, dass die stärksten Beschäftigungseffekte aufgrund des Income-Tourismus zu erwarten sind. Wird die Gesamtsumme an möglichen Jahres-Vollzeitäquivalenten herangezogen, dann entstehen – je nach Szenario – zwischen etwa 45% und 62% der EM-induzierten Jahres-Vollzeitäquivalente aufgrund der erhöhten touristischen Nachfrage. Erwartungsgemäß wirkt sich die Beschäftigungssteigerung am stärksten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen aus.

³² Quelle: Homepage der Industrie- und Handelskammer
(http://www.heilbronn.ihk.de/News/wirtschaftsinfo_detail.asp?iNewsID=9343).
Abgerufen am 12. 10. 2007.

³³ SportsEconAustria 2007.

Beschäftigungseffekte in den wichtigsten betroffenen Branchen

	Branchen	Jahres - Vollzeitäquivalente
Beschäftigungseffekte aufgrund der Infrastrukturinvestitionen	Bauwesen	953
	Glas, Steine Erden	85
	Unternehmensbezogene Dienstleistungen	67
	Metallerzeugnisse	61
Beschäftigungseffekte aufgrund der touristischen Nachfrage	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1.614 – 2.257
	Nahrungsmittel- und Getränke	183 -256
	Handel	100 – 139
	Grundstücks- und Wohnungswesen	96 – 134
	Branchen	Jahres - Vollzeitäquivalente
Beschäftigungseffekte aufgrund des Veranstaltungsbudgets	Unternehmensbezogene Dienstleistungen	224
	Kultur-, Sport- und Unterhaltungsdienstleistungen	181
	Einzelhandel	45
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	22

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis SportsEconAustria 2007.

Einschränkend halten die AutorInnen der SportsEconAustria Studie noch fest, dass der volle Beschäftigungseffekt nur bei einer 100-prozentigen Auslastung der betrieblichen Ressourcen eintreten kann. Im Fall einer zeitlich begrenzten stark ansteigenden Nachfrage kann die Tendenz nicht ausgeschlossen werden, dass der zusätzliche Arbeitsaufwand durch Überstunden und Sonderschichten zunächst intern „kompensiert“ wird.³⁴

4.4.2 Schweiz

Ähnlich wie für Österreich stellt die UEFA EURO 2008 auch für die Schweiz ein Mega-Event der Superlative dar. Neben dem Charakter der EM als sportliches

³⁴ Vgl. dazu auch SportsEconAustria 2007.

Großereignis wird auch in der Schweiz mit Wachstumsimpulsen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt gerechnet – insbesondere hervorgerufen durch den Tourismus.³⁵ Aufgrund der Ergebnisse einer Unternehmensbefragung geht das Schweizer Marketing Forum davon aus, dass sowohl der Sporthandel, Convenience-Shops, Unternehmen der Nahrungsmittel- und (alkoholischen) Getränkeherstellung sowie der Unterhaltungselektronik mit einer erhöhten Nachfrage nach ihren Produkten und Dienstleistungen rechnen können.³⁶ Die „Spitzenposition“ nimmt allerdings der Tourismus ein: Zwei- bis Fünf Stern Hotels, Fast-Food/Take Away Anbieter und Gastwirtschaften werden voraussichtlich von der EM stark bis sehr stark profitieren.³⁷

Die damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte werden allerdings zurückhaltend bewertet: Trotz unbestreitbar höherer betrieblicher Auslastungen werden voraussichtlich wenig neue zusätzliche Arbeitsplätze generiert.³⁸ Diejenigen Beschäftigungseffekte, die über einen längeren Zeitraum anhalten (typischerweise der Stadienausbau) bleiben eher gering. Ein Ausbau der Kapazitäten der Hotels ist aufgrund der kurzen Eventdauer kaum zu erwarten. Dagegen könnten einige Hotels die EM als Gelegenheit nutzen, um wirtschaftlich längerfristig begründete Sanierungen vorzuziehen.

³⁵ Vgl. Rütter et.al. 2004.

³⁶ Im Folgenden wird die Terminologie Rütter et.al. 2004 übernommen.

³⁷ Zitiert nach Cerha/Schnedlitz 2007. Die Branche der Detekteien- und Schutzdienste wird in der Untersuchung ausgeklammert.

³⁸ Vgl. dazu Rütter et.al 2004. Diese Einschätzung könnte ein Grund dafür sein, weshalb die RAV It. einem befragten Experten keine konzertierten Maßnahmen in Hinblick auf die Vermittlung von Arbeitskräften für die EM plant. Ein anderer befragter Experte hebt allerdings hervor, dass die RAV eine spezifische Qualifikationsstrategie bereits durchführe. Trotz zahlreicher Rückfragen an die RAV konnte der Studienautor (H.H.) bislang keinen empirischen Anhaltspunkt dafür finden.

5. Empirische Befunde zum Arbeitsmarkt der EM in Österreich

5.1 Charakteristik des EM-Arbeitsmarktes in Österreich

5.1.1 Reaktionen der Unternehmen auf die EM- Arbeitskräftebedarf

Wie in den vorhergehenden Kapiteln gezeigt, verstärkt die Organisation und Durchführung der UEFA EURO 2008 die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen. Die damit verbundene höhere Auftragslage stellt die involvierten Unternehmen und Organisationen vor die Frage, wie sich dieses „Mehr“ an betrieblicher Auslastung personell abdecken lässt. Im Gegensatz zu konjunkturell bedingten Wachstumsphasen, weist der prognostizierte „EM-Boom“ einige Besonderheiten auf: Die EM ist auf einen engen Zeitraum beschränkt. Der Personalbedarf ist verhältnismäßig hoch. In Anbetracht der fehlenden Aussichten auf ein entsprechend entlohntes Dauerarbeitsverhältnis ist es vor allem für fachlich versierte Arbeitskräfte wenig reizvoll, ausschließlich für die Spanne der EM tätig zu sein. Umgekehrt gibt es auch für Unternehmen wenig Anreize, Qualifikationsdefizite des temporären Personals durch innerbetriebliche Bildungsanstrengungen zu kompensieren. Dieses Spannungsfeld beeinflusst wesentlich, in welchem Ausmaß Unternehmen auf Volontäre zurückgreifen.

In der Erhebung haben die befragten Unternehmen zahlreiche Strategien für die Abdeckung ihres EM-spezifischen Arbeitsmarktes angeführt:

a. Ein großer Teil des zusätzlichen Arbeitsbedarfs wird über **VolontärInnen** abgedeckt werden. Das gilt insbesondere für den Bereich der Eventorganisation, des Public Viewings und des Promotings. Nach Schätzungen von befragten

ExpertInnen könnten über 5.000 VolontärInnen zum Einsatz kommen, wobei der größte Teil auf den Bereich der Eventorganisation und der Rettungsdienste entfällt (z.B. etwa 600 als SanitäterInnen in Wien, 300 bis 400 VolontärInnen der Host City Innsbruck, 20 bis 30 VolontärInnen eines Unternehmens für Promotionzwecke). VolontärInnen sind auch für Unternehmen und Organisationen, die primär als Sponsoren im Rahmen der UEFA EURO 2008 agieren, eine wichtige personelle Stütze. Ein befragtes Unternehmen plant, in Public Viewing Zonen und auf den Fanmeilen Werbematerial zu verteilen. Aus der Sicht des Unternehmens wären dazu in Wien zwischen 30 und 40 StudentInnen notwendig.

b. Die **Einstellung zusätzlichen Personals** ist, den Aussagen der befragten ArbeitsmarktexpertInnen zufolge, die zweithäufigst angewendete Rekrutierungsstrategie.³⁹

c. Unternehmen, die entweder die benötigten fachlich qualifizierten Arbeitskräfte über die „regulären“ Arbeitsmärkte nicht ausreichend rekrutieren können (z.B. Verkehrsunternehmen) bzw. Unternehmen, deren betriebliche Kapazitäten weitgehend limitiert sind (z.B. durch eine „gegebene“ Anzahl an Betten) werden verstärkt auf eine **stärkere Auslastung der internen personellen Ressourcen** setzen. Das kann typischerweise durch Urlaubssperren und Überstunden erfolgen. Aufgrund der zu erwartenden personellen Ausfälle (z.B. Krankheiten, Kündigungen) werden diese Unternehmen zusätzlich einen kurzfristigen Bedarf nach Ersatzkräften haben.

d. Die **Auslagerung** („Outsourcing“) von EM-spezifischen Aufgaben findet, im Verhältnis zu den anderen Strategien betrachtet, weniger häufig statt. Ausgelagert werden Teile des Marketings oder Aufgaben im Bereich der Dekoration bzw. der Grafik an freiberufliche MitarbeiterInnen. Bereiche, die „traditionell“ ohnehin von FreelancerInnen angeboten werden.

³⁹ Da dieses Kapitel nur eine Übersicht sein soll, wird dieser Punkt erst im Laufe der Arbeit näher ausgeführt.

5.1.2 Arbeitsmarktrelevante Bereiche

5.1.2.1 Teilarbeitsmarkt Tourismus

Wie die befragten österreichischen und deutschen ExpertInnen hervorheben, profitieren der Tourismus und das Gaststättenwesen am stärksten von der Durchführung der UEFA EURO 2008. Die österreichischen ExpertInnen rechnen mit über einer Million zusätzlichen EM-Gästen, wobei etwa die Hälfte voraussichtlich auf Wien entfällt. Im Schnitt kann mit einer durchschnittlichen Verweildauer eines EM-Touristen von etwa fünf Tagen gerechnet werden. Darüber hinausgehend werden die Fußball-Teams und die sie betreuende „Infrastruktur“ (TrainerInnen, ÄrztInnen, MasseurInnen u.ä.) in eigenen Hotels untergebracht.⁴⁰ Das führt zu folgendem Effekt: Fans folgen ihren Teams! Es ist daher davon auszugehen, dass sich die Fans bemühen werden, auch Unterkünfte in der Nähe der Trainingsorte zu bekommen. Dadurch steigt allerdings der Sicherheitsbedarf der Unterkünfte.

Derzeit sind sich weder die betroffenen Unternehmen noch die befragten ExpertInnen sicher, ob der Tourismus den durch die EM entstehenden Arbeitskräftebedarf mit dem „normalen“ Saisonkontingent bewältigen kann. Ein befragtes Hotelunternehmen geht davon aus, dass mit den, während der Sommersaison zur Verfügung stehenden Saisoniers der zusätzliche Arbeitsbedarf gut abgefangen werden kann. Ein befragter Experte meint allerdings, dass das vom BMWA genehmigte zusätzliche Saisonkontingent von etwa 4.000 Arbeitskräften eher „knapp“ bemessen ist. Da die Auslosung der Spiele erst Anfang Dezember stattfinden wird, ist es aus Sicht des Tourismus derzeit schwierig, den konkreten Personalbedarf aktuell abzuschätzen.

Aus der Sicht der Befragten sollte sich der Bedarf nach Hilfskräften aus dem Saisonierkontingent relativ problemlos decken lassen. Probleme in der Rekrutierung sehen die Befragten aber in der Rekrutierung von Hausburschen/Hausmädchen.

Von den „klassischen“ fachlichen und personellen Qualifikationen (z.B. Stressresistenz, Höflichkeit) abgesehen, sehen die Befragten keine Notwendigkeit eventspezifischer Kompetenzen bei den MitarbeiterInnen der Tourismusunternehmen. Wünschenswert wären allerdings Sprachkenntnisse in

⁴⁰ Nach Angaben eines befragten Experten werden die Teams wahrscheinlich in den niederösterreichischen, steirischen und burgenländischen Thermenregionen untergebracht.

Englisch und eine kulturelle Sensibilität gegenüber der internationalen Fangemeinde - insbesondere im KundInnenbereich.

5.1.2.2 Teilarbeitsmarkt

Gastronomie/Gaststättenwesen

Neben dem Tourismus ist das Gaststättenwesen der wichtigste Teilarbeitsmarkt im Rahmen der EM. Auffällig ist dabei die enorme Bandbreite in den betrieblichen Aufgabenstellungen: Gastronomieunternehmen betreuen neben den EM-Gästen und sonstigen Fußball-Interessierten auch die Stadien und die Mannschaftsunterkünfte. Dementsprechend variationsreich ist die AnbieterInnentypologie: Die gastronomische Versorgung der EM übernehmen großteils Büffetkantinen, Cateringunternehmen, mittlere und gehobene Restaurantklasse sowie Anbieterketten der Systemgastronomie. Ein starkes Wachstumspotenzial entsteht durch die Einrichtung von Fanzonen und Public Viewing Bereichen außerhalb der Stadien. Diese werden von einer ausgebauten gastronomischen Infrastruktur versorgt.

Aus der Sicht der befragten ExpertInnen und der Unternehmen werden folgende Berufsgruppen im Rahmen der EM verstärkt nachgefragt werden:

- Hilfskräfte im Küchen und Servicebereich
- ausgebildetes Fachpersonal im Küchen und Servierbereich
- rasch einsetzbares niedrig- und höherqualifiziertes Ersatzpersonal

Aus der Sicht der Befragten dürfte sich der Bedarf an Hilfskräften aus dem Saisonierkontingent relativ problemlos decken lassen. Probleme sehen die Befragten im Bereich des ausgebildeten Küchen- und Servierpersonals. Ein befragter Experte betont, dass bundesweit an die 300 KöchInnen fehlen. Diese Tendenz bestätigt auch ein befragtes Unternehmen.

5.1.2.3 Teilarbeitsmarkt Verkehr

Wie die befragten Verkehrsanbieter betonen, investieren die Unternehmen bereits seit längerem in den Ausbau und in die Modernisierung der Verkehrsinfrastruktur.

Neben diesen Maßnahmen bedeutet eine Involvierung der befragten Verkehrsanbieter in die Durchführung der UEFA EURO 2008 vor allem eine deutliche Ausweitung der Aufgabenbereiche: Sicherheitszonen müssen eingerichtet, Info-Points/Informationsstellen errichtet, Leitsysteme aufgestellt, Fahrpläne angepasst, Sonderfahrten organisiert und die Sicherheit der Fahrgäste gewährleistet werden. Die meisten dieser neuen Aufgabenstellungen werden betriebsintern abgewickelt.

Diese Erweiterung der Aufgaben verschärft bereits länger bestehende personalpolitische Probleme: So fehlen etwa 300 BuslenkerInnen und eine erhebliche, noch nicht näher konkretisierbare Zahl an LokomotivführerInnen. Ebenso ist ein Mangel an ZugbegleiterInnen und PromoterInnen absehbar. Die Problematik wird deutlicher, wenn berücksichtigt wird, dass von den erwarteten etwa 2 Mio. EM-Gästen 80% durch öffentliche Verkehrsmittel transportiert werden sollen.

Geringere Rekrutierungsprobleme gibt es in den Bereichen Promotion und Customer - Care: Für den zu erwartenden Mehraufwand in den Callcenters werden zusätzlich etwa 20 StudentInnen eingestellt. Diese Zielgruppe – so einer der Befragten – beherrscht Französisch, Englisch und Italienisch. Die Promotionstätigkeit in den Bahnhöfen wird mit Hilfe von etwa 200 bis 300 VolontärInnen durchgeführt, die ebenso aus dem Studentenbereich rekrutiert werden.

Die Befragten betonen die Schwierigkeiten, relativ knapp vor dem Beginn der EM geeignete BuslenkerInnen und LokomotivführerInnen rekrutieren zu können. Die Ausbildung zum/zur LokomotivführerIn dauert mindestens ein halbes Jahr, für einen/eine BuslenkerIn sind die Voraussetzungen die dementsprechenden Führerscheine. Auch besteht Nachfrage nach Personen, die über handwerkliches Geschick verfügen, um kleinere Reparaturen (z.B. nach vandalistischen Akten) rasch durchführen zu können.

Vor allem im städtischen Bereich werden die Taxiunternehmen einen wesentlichen Beitrag zum Transport der EM-Gäste leisten. Befragten ExpertInnen zufolge, wird es hier allerdings zu keinen nennenswerten Arbeitskräfteknappheiten kommen. Die

Wirtschaftskammern bieten Taxiunternehmen Unterstützung in Fragen der Eventorganisation an.

5.1.2.4 Teilarbeitsmarkt Unmittelbare Durchführung der EM/Veranstaltungsmanagement

Für die operative Organisation der Spiele und der Public Viewing Bereiche und Fanzonen sind im Wesentlichen die UEFA 2008 SA sowie die Organisationskomitees der Host-Cities zuständig. Im Rahmen des damit verbundenen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs greifen diese Organisationen sowohl auf temporär rekrutiertes Personal als auch in einem hohen Ausmaß auf VolontärInnen zurück.

- Temporär rekrutiertes Personal wird hauptsächlich im Bereich des Broadcasting, der Medienarbeit bzw. als Vertretung der Organisation „vor Ort“ eingesetzt. Die Aufnahmebedingungen sind, wie ein befragtes Unternehmen betont, sehr flexibel gestaltet. Entscheidend ist ein hohes Ausmaß an Motivation, Sprachkenntnisse (Englisch, Deutsch), technisches Know-how und nach Möglichkeit einschlägige Eventerfahrung. Bis Mai 2008 sollen etwa 100 Personen rekrutiert werden.
- VolontärInnen werden verstärkt in der Durchführung der Public Viewing Bereiche nachgefragt. Auch hier sind AllrounderInnen mit einem technischen und sprachlichen Allgemeinverständnis gesucht. Aufgrund des starken Kontaktes mit den EM-Gästen sind darüber hinausgehend Soft-Skills wie Kommunikationsfähigkeit, Freundlichkeit, Stressresistenz oder Teamfähigkeit erforderlich.

Geringfügig Beschäftigte sind auch für Unternehmen und Organisationen, die primär als SponsorInnen im Rahmen der UEFA EURO 2008 agieren, eine wichtige personelle Stütze. Ein befragtes Unternehmen plant, in Public Viewing Zonen und auf den Fanmeilen Werbematerial zu verteilen. Hierzu wären – aus der Sicht des Unternehmens – in Wien zwischen 30 und 40 StudentInnen notwendig.

5.1.2.5 Teilarbeitsmarkt Detekteien- und Schutzdienste

Das unvorhersehbare Verhalten der Fans, der zu erwartende Ansturm auf die Stadien sowie die Public Viewing Bereiche und Fanzonen sowie der Transport der EM - Gäste durch öffentliche Verkehrsmittel führen zu einem hohen Bedarf nach

Sicherheitsdienstleistungen. Neben dem Tourismus – so die befragten ExpertInnen – ist dieser Bereich ein wichtiger Wachstumsmarkt im Zuge der UEFA EURO 2008.

Diese Beobachtung zeigt bereits, dass es sich bei der Gewährleistung von Sicherheit um eine „Querschnittsmaterie“ handelt, die viele Bereiche umfasst. In der Durchführung der UEFA EURO 2008 wird die nichtpolizeiliche Sicherheitsagenda von sowohl von privatwirtschaftlichen Unternehmen der Detekteien- und Schutzdienste als auch von gemeinnützigen Organisationen durchgeführt.⁴¹

Die befragten Unternehmen der Detekteien- und Schutzdienste sind eng in die Durchführung der EM eingebunden. Sie sorgen zum einen für die Sicherheit in den Stadien, zum anderen ist ihnen der Schutz der Mannschaftsquartiere übertragen. Zusätzlich zu diesen Aufgaben nehmen die Unternehmen auch den Schutz der anliegenden Gebäude entlang der Fanmeile und in ihrer unmittelbaren Nähe wahr.

Für die beauftragten Sicherheitsbelange rekrutieren die befragten Unternehmen der Detekteien- und Schutzdienste sowohl Guards als auch OrdnerInnen. Guards sind MitarbeiterInnen, die bereits über eine einschlägige Berufserfahrung verfügen und für verantwortungsvollere Aufgaben (z.B. Teamführung) eingesetzt werden können – im Gegensatz zu den OrdnerInnen. Beide MitarbeiterInnengruppen müssen jedoch über eine bestimmte körperliche Resistenz verfügen, einen einwandfreien Leumund sowie ein hohes Verantwortungsbewusstsein aufweisen. Guards als auch OrdnerInnen werden zunächst zum/zur Qualifizierten SicherheitsordnerIn (QSO) ausgebildet.

Aufgrund der zentralen Bedeutung des Sicherheitsbereichs in der Organisation und Durchführung der EM ist der Personalbedarf der (befragten) Unternehmen dementsprechend hoch: In Summe werden etwa 5.300 MitarbeiterInnen benötigt, die sich auf etwa 1.300 Guards und ca. 4.000 OrdnerInnen aufteilen. Zur Nachfrage nach Guards sind auch regionale Bedarfswahlen bekannt:

⁴¹ Da sich die gemeinnützigen Organisationen in erster Linie auf ehrenamtliche MitarbeiterInnen stützen, werden sie im Folgenden nicht näher dargestellt.

Zusatzbedarf nach Guards

Wien	ca. 600
Graz	ca. 130
Innsbruck	ca. 250
Salzburg	ca. 200
Klagenfurt	ca. 120

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

5.1.2.6 Teilarbeitsmarkt

Handel/Nahrungsmittelherstellung

Für HerstellerInnen und HändlerInnen von Nahrungsmitteln und Getränken ist ein Event wie die UEFA EURO 2008 eine Chance, zum einen den Absatz zu steigern zum anderen eine große Öffentlichkeit für Marketingmaßnahmen zu erreichen.

Für ein befragtes Unternehmen aus diesem Bereich bedeutet die Wahrnehmung dieser beiden Aufgaben eine deutliche Steigerung der betrieblichen Auslastung – vor allem im Bereich der Logistik und Technik. Das befragte Unternehmen plant daher in den nächsten Monaten etwa 30 Personen mit technischen Qualifikationen im Bereiche Elektrotechnik und Kühltechnik (ElektrotechnikerInnen, ElektrikerInnen) aufzunehmen.

Regionale Mobilität ist neben dem technischen Know-how ein weiterer wichtiger Faktor: So werden beispielsweise nach dem Ende der Vorrundenspiele in Salzburg die Arbeitskräfte in Wien eingesetzt werden.

5.1.2.7 Teilarbeitsmarkt Reinigung

Dieser Teilarbeitsmarkt umfasst als „Querschnittsbereich“ unter anderem das Verkehrswesen, den Tourismus, die Gastronomie/Gaststättenwesen und die, durch die öffentliche Hand durchgeführten Reinigungstätigkeiten.

Die durch die Nachfrage nach House-Keeping Personal entstehenden Beschäftigungseffekte wurden bereits im entsprechenden Kapitel (Tourismus) dargestellt. Ob die Durchführung der EM auch in anderen Bereichen zu einem deutlichen Anstieg der personellen Nachfrage nach Reinigungspersonal führen wird, lässt sich im Moment schwer beantworten. Eine befragte ExpertIn betont, dass die öffentliche Hand (Gemeinden, Kommunen) den EM bedingten Mehraufwand

größtenteils mit Überstunden und Urlaubssperren bewältigt wird. Der private Reinigungsbereich ist – so die befragte Expertin weiter – derzeit personell gut ausgestattet, so dass der erhöhte Reinigungsbedarf betrieblich durchaus „bewältigbar“ ist. Allerdings bleibt als Unsicherheitsfaktor nämlich die konkrete Spielverteilung nach der endgültigen Auslosung bestehen. Prekäre Spiele und das damit verbundene Verhalten der Fans können durchaus den Charakter von Ausschreitungen annehmen, so dass der Reinigungsbedarf sprunghaft in die Höhe schnellen kann.

Eine befragte Expertin meinte, dass die Nachbereitung der EM zwar eine längere Zeit in Anspruch nehmen wird, der dadurch entstehende Arbeitsmarkt die Größe des Arbeitsmarktes, der im Rahmen der Durchführung der EM entstehen wird, nicht erreicht. Dennoch können die Aufräumungsarbeiten zusätzliche Jobmöglichkeiten im niedrigqualifizierten Arbeitskräftesegment mit sich bringen.

5.1.2.8 Teilarbeitsmarkt Sekretariat/Call Center

Call-Center werden vor allem von Verkehrsunternehmen vor und während der EM eingesetzt. Der personelle Mehrbedarf aufgrund des erweiterten Dienstleistungsspektrums (z.B. eigene EM-Sondertransporte, EM-Tickets) beträgt etwa 50 bis 100 zusätzliche MitarbeiterInnen. Diese werden von den Unternehmen in Hinblick auf ihre Aufgabenbereiche dementsprechend eingeschult. Voraussetzung für eine Aufnahme als Call-Center-MitarbeiterIn sind in erster Linie Sprachkenntnisse in den wichtigsten Sprachen der EM-Teilnehmerländer wie Englisch, Französisch, Italienisch und Spanisch. Einschlägig berufliche Erfahrung ist durchaus von Vorteil, aber nicht Bedingung. Dagegen spielen rasche Einsetzbarkeit, Kommunikationsbereitschaft, Einsatzbereitschaft und Stressresistenz eine große Rolle. Über das Ende der EM hinausgehende Beschäftigungsmöglichkeiten sind allerdings nicht gegeben, betonen die befragten Unternehmen.

Den Aussagen der befragten Unternehmen und ExpertInnen zufolge, sind im „klassischen“ Sekretariatsbereich (z.B. Erledigung der Korrespondenz, Terminorganisation, Ablagewesen) kaum EM-induzierte Beschäftigungseffekte zu erwarten. Zwar bilden vor allem die größeren Unternehmen des Verkehrsbereichs, der Detekteien- und Schutzdienste, der Nahrungsmittelherstellung, der Unterhaltungselektronik bzw. Dienstleistungsunternehmen eigene EM-Stabsstellen. Die personelle Besetzung dieser Teams erfolgt aber durch eigene MitarbeiterInnen.

5.1.2.9 Teilarbeitsmarkt Personalbereitstellung

Unternehmen der Personalbereitstellung nehmen in Anbetracht des Bedarfs nach kurzfristig verfügbaren und einsetzbaren Arbeitskräften für die Durchführung der UEFA EURO 2008 eine immer wichtiger werdende Rolle ein. Wie auch ein befragtes Unternehmen hervorhob, treffen diesbezüglich immer mehr Anfragen seitens interessierter Betriebe ein.

EM-spezifische Anfragen der Unternehmen an die Personalbereitstellungs-Unternehmen konzentrieren sich auf folgende Bereiche:

- **Nachfrage nach handwerklichem Personal:** Unternehmen fragen hier Personal jeglichen Qualifikationsniveaus nach d.h. sowohl Hilfskräfte als auch FacharbeiterInnen mit Lehrabschluss. Gelegentlich auch nach HTL-TechnikerInnen und AbsolventInnen von Fachhochschulen und (technischen) Universitäten. Hinsichtlich der erforderlichen Qualifikationen erwarten sich die anfragenden Unternehmen handwerkliches Geschick (z.B. für Auf- und Abbauten), technisches Verständnis, Verlässlichkeit und eine hohe Flexibilität in Anbetracht der Spielzeiten. Im Bereich der FacharbeiterInnen sind insbesondere InstallateurInnen, TischlerInnen, FräserInnen, SchlosserInnen und VertreterInnen von Holzverarbeitungsberufen (z.B. ZimmererInnen) gefragt. Spezifische Qualifikationen, die für die Durchführung eines internationalen Großevents typisch sind (z.B. Sprachen, interkulturelles Know-how) werden von den anfragenden Unternehmen bei BewerberInnen nicht nachgefragt bzw. vorausgesetzt.
- **Nachfrage nach Personal in der Gastronomie:** Auch hier wird Personal nahezu aller Qualifikationsniveaus bei den Personaldienstleistungs-Unternehmen nachgefragt – der Großteil der Nachfrage bezieht sich aber auf Anlernpersonal und Hilfskräfte. Fachspezifische Anforderungen werden auch hier nicht gestellt: Stressresistenz, Verlässlichkeit, gutes Auftreten, Freundlichkeit u.ä. werden von den anfragenden Unternehmen vorausgesetzt. Grundkenntnisse in Sprachen spielen de facto keine Rolle.
- **Nachfrage nach Personal im Eventbereich:** Dieser Bereich betrifft beispielsweise EinweiserInnen, MitarbeiterInnen für den Auf- bzw. Abbau oder dem Bereich Detekteien- und Schutzdienste. Auch bezieht sich der Großteil der Anfragen auf Hilfs- und Anlernkräfte. Außer körperlicher Fitness

oder technischem Geschick stellen die anfragenden Unternehmen keine besonderen Qualifikationsanforderungen.

- **Nachfrage nach Personal im administrativen Bereich:** nach den Aussagen eines befragten Personalbereitstellungs-Unternehmens handelt es sich hier um den quantitativ kleinsten Bereich. Anfragende Unternehmen interessieren sich für SekretärInnen oder MitarbeiterInnen im Marketing.

Die Personalbereitstellungs-Unternehmen können auf einen großen Pool an vermittelbarem Personal zurückgreifen. Nach Einschätzung eines befragten Unternehmens lässt sich dadurch ein großes Potenzial an Qualifikationen für einen kurzfristigen Einsatz mobilisieren. Für allfällige Einsätze bei der EM werden in erster Linie StudentInnen rekrutiert. Diese sind – so das befragte Unternehmen – rasch einsetzbar, regional mobil, hinsichtlich der Arbeitszeiten flexibel und verfügen über fundierte Sprachkenntnisse als ein wichtiges Good-to-have.

Rekrutierungsprobleme sieht ein befragtes Personalbereitstellungs-Unternehmen bei FacharbeiterInnen mit Lehrabschluss. Wie die Befragte hervorhob, gibt es für FacharbeiterInnen wenig Anreize, sich im Rahmen eines temporär beschränkten Einsatzes engagieren zu lassen. FacharbeiterInnen steht derzeit ein großer Arbeitsmarkt mit einer starken Nachfrage zur Verfügung. Deshalb greift das befragte Unternehmen bei Angebotslücken auf Arbeitskräfte aus dem benachbarten Ausland zurück. Die internationale Einbettung des Unternehmens erweist sich hier als Vorteil.

Ein wichtiger Aspekt im Leistungsspektrum der Personaldienstleistungs-Unternehmen ist die große Vielfalt an Zusatzdienstleistungen. So wird beispielsweise ein Abholdienst für regional rasch einsetzbares Personal eingerichtet.

Eine eigene EM-Jobbörse wird derzeit nicht angedacht. Gegenüber einer, vom AMS betriebenen Jobbörse äußert sich eine Befragte durchaus positiv, hebt aber zugleich hervor, dass eine solche Börse effektiv zur Verminderung der FacharbeiterInnenlücke beitragen müsste, um für das Unternehmen interessant zu sein. Ähnlich sind die „Wünsche“ an das AMS in Hinblick auf die EM und die Zukunft: Umschulungen um das Potenzial an verfügbaren FacharbeiterInnen zu erhöhen.

5.2 Der EM-spezifische Berufs- und Qualifikationsbedarf

5.2.1 Ergebnisse einer Auswertung der WM-Stellendatenbank der Bundesagentur für Arbeit

Derzeit liegen noch keine quantitativen Daten zum Berufs- und Qualifikationsbedarf anlässlich der Organisation und Durchführung der UEFA EURO 2008 in Österreich vor. Die in den vorhergehenden Kapiteln angeführten Studien für Österreich beruhen auf ökonometrischen Modellen und erlauben nur in einem sehr beschränkten Ausmaß Aussagen über das Verhalten einzelner Unternehmen. Jedoch kann die FIFA WM 2006 als Referenzpunkt für eine grobe Abschätzung für Österreich herangezogen werden. Im Folgenden wird dazu auf eine Auswertung der WM-Stellendatenbank der Bundesagentur zurückgegriffen, die das AMS dankenswerterweise für diese Studie zur Verfügung stellte.⁴²

Eine grobe Auswertung nach Berufsbereichen zeigt bereits deutlich, dass der Großteil der ausgeschriebenen Stellen auf private Detekteien- und Schutzdienste entfällt. Das sind etwa 40% aller WM-Stellen. Etwa ein Viertel der WM-Stellen betrifft Fachkräfte und Hilfskräfte aus dem Küchen- und Servicebereich. Ein deutlich geringeres aber dennoch auffälliges Ausmaß an betrieblichem Interesse wird Berufen im Verkauf, der Organisation der FIFA und dem Transportwesen entgegengebracht.

⁴² Wie bereits weiter oben ausführlicher dargestellt, hatte die Bundesagentur eine eigene WM-Jobbörse eingerichtet. Die hier verwendeten Datenbestände gehen vermutlich auf diese Jobbörse zurück. Abgesehen von methodischen Zweifeln – unter anderem ist unklar, unter welchen Bedingungen eine offene Position als WM-Stelle definiert wurde – hat die Auswertung für das AMS eine durchaus hohe Relevanz. Die Stellendatenbank zeigt auf, mit welchen Berufswünschen die (deutschen) Unternehmen an eine Arbeitsmarktverwaltung herantreten. Darüber hinausgehend haben zahlreiche Interviews die Ergebnisse der Auswertung der WM-Datenbank weitgehend bestätigt, so dass die Auswertung - wenn auch unter Einschränkungen – durchaus als repräsentativ für Deutschland gesehen werden kann.

Auswertung der WM-Stellendatenbank der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach Berufsbereichen und Anzahl der WM-Stellen

Berufsfeld	Zahl der WM-Stellen	in % der WM-Stellen
private Sicherheits- und Wachdienste	9.282	40,8
Küchen- und Servicehilfsberufe	3.519	15,5
Küchen- und Servicefachkräfte	2.744	12,1
Beratung, Einkauf und Verkauf	1.492	6,6
Lager, Transport, Spedition und Logistik	927	4,1
FIFA Organisation	894	3,9
Veranstaltungsmanagement	610	2,7
Hilfsberufe und Aushilfskräfte	427	1,9
Freizeitwirtschaft	375	1,7
Sekretariat und Assistenz, Sachbearbeitung	368	1,6
Kassa und Handelshilfsberufe	301	1,3
Medizinische Hilfsberufe	251	1,1
Hilfsberufe Reinigung, Wartung, Servicedienste	237	1,0
Bahn-, Luft-, Schiffsverkehr	199	0,9
Hotelempfang und Etage	176	0,8
Marketing, Werbung und Public Relation	152	0,7
Verkaufsaußendienst und Verkaufsvermittlung	112	0,5
Hilfsberufe Produktion, Bau und Landwirtschaft	103	0,5
Reisorganisation und -veranstaltung	93	0,4
Reinigung und Haushalt	68	0,3
Tourismusmanagement und Destination	55	0,2
Post-, Kurier-, Zustelldienste	50	0,2
Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	49	0,2
WerkzeugmacherInnen- und SchlosserInnenberufe	45	0,2
Industrie- und Gewerbeaufleute	44	0,2
Elektroinstallation und Betriebselektrik	38	0,2
Medizinisch-technische Berufe	31	0,1
Krankenpflegepersonal und Hebammen	30	0,1
Bank- und Versicherungswesen	21	0,1
Maschinen, Anlagen- und Apparatebau, Service	21	0,1
KFZ-Mechanik und -Service	10	0,0
Summe	22.724	100

Quelle: ibw-Darstellung und Berechnungen auf Basis AMS und BA.

Eine genauere Auswertung der WM-Stellendatenbank nach Berufen bestätigt zunächst die oben getätigten Schlussfolgerungen, lässt aber auch Einblicke in die Richtung der betrieblichen Qualifikationsnachfrage zu. Etwa ein Drittel der WM-Stellen zielt auf die Suche nach Personal für den Bereich der Detekteien- und Schutzdienste ab. Etwa ein Viertel der WM-Stellen bezieht sich auf Personal aus dem Bereich der/des Gastronomie/Gaststättenwesens. Dabei fällt auf, dass ein großer Teil der Anfragen in diesen Bereichen Berufe mit spezifischen Qualifikationen sucht (z.B. Sicherheitsfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin).

Auswertung der WM-Stellendatenbank der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach Berufen, Berufsbereichen, Anzahl der WM-Inserate und Anzahl der WM-Stellen

Stellenbezeichnung	Anzahl Stellen	Anzahl Inserate	Berufsfeld
Wach- u. Sicherheitsfachmann/-frau	7.159	205	private Sicherheits- und Wachdienste
Servierer/in	2.525	153	Küchen- und Servicehilfsberufe
Restaurantfachmann/frau	1.671	76	Küchen- und Servicefachkräfte
Ordner/in bei Veranstaltungen	1.395	29	private Sicherheits- und Wachdienste
Verkäufer/in	1.167	90	Beratung, Einkauf und Verkauf
Koch/Köchin	717	63	Küchen- und Servicefachkräfte
Küchenhilfe	415	54	Küchen- und Servicehilfsberufe
Fremdenführer/in	375	10	Freizeitwirtschaft
Ticket Sales Assistant FIFA WM 2006	360	3	FIFA
Hostess	336	38	Veranstaltungsmanagement
Verkaufshilfe	301	46	Kassa und Handelshilfsberufe
Call-Center-Agent/in	301	22	Sekretariat und Assistenz, Sachbearbeitung
Fachverkäufer für Sportartikel	274	15	Beratung, Einkauf und Verkauf
Event-Manager/in	274	11	Veranstaltungsmanagement
Lager- und Transportarbeiter/in	247	22	Lager, Transport, Spedition und Logistik
Ticket Service Point Assistant FIFA WM 2006	240	2	FIFA
Büfettkraft	228	22	Küchen- und Servicehilfsberufe
Bühnenarbeiter/in	223	7	Lager, Transport, Spedition und Logistik
Helfer/in Gastgewerbe	210	13	Küchen- und Servicehilfsberufe
Fachkraft Schutz und Sicherheit	200	2	private Sicherheits- und Wachdienste

Wachmann/-frau Objektschutz	196	11	private Sicherheits- und Wachdienste
Stellenbezeichnung	Anzahl Stellen	Anzahl Inserate	Berufsfeld
Dienstwagenfahrer/Chauffeur	162	6	Lager, Transport, Spedition und Logistik
Supervisor Access Control FIFA WM 2006	150	3	FIFA
Zimmermädchen/Roomboy	130	17	Hotelempfang und Etage
Fachkraft im Gastgewerbe	130	4	Küchen- und Servicefachkräfte
Raumpfleger/in	128	16	Hilfsberufe Reinigung, Wartung, Servicedienste
Berufskraftfahrer/in	127	15	Lager, Transport, Spedition und Logistik
Werkschutzfachmann/frau	125	4	private Sicherheits- und Wachdienste
Taxifahrer/in	106	6	Lager, Transport, Spedition und Logistik
Außendienstmitarbeiter/in	102	3	Verkaufsaußendienst und Verkaufvermittlung
Spüler/in	101	8	Küchen- und Servicehilfsberufe
PR-Fachkraft	100	1	Marketing, Werbung und Public Relation
Straßenreiniger/in	99	1	Hilfsberufe Reinigung, Wartung, Servicedienste
Kartenkontrolleur/in	99	1	Hilfsberufe und Aushilfskräfte
Speisewagenkellner/in	93	3	Bahn-, Luft-, Schiffsverkehr
Hilfsarbeiter/in	93	9	Hilfsberufe und Aushilfskräfte
Barmann/frau	90	10	Küchen- und Servicefachkräfte
Kassierer/in	85	8	Hilfsberufe und Aushilfskräfte
Reiseleiter/in	78	4	Reisorganisation und -veranstaltung
Rettungssanitäter/in	74	5	Medizinische Hilfsberufe
Teamleiter Ticket Center FIFA WM 2006	72	3	FIFA
Rettungsassistent/in	67	5	Medizinische Hilfsberufe
Parkplatzeinweiser/in	67	3	private Sicherheits- und Wachdienste
Dolmetscher/in	67	3	Sekretariat und Assistenz, Sachbearbeitung
Zugbegleiter/in	66	4	Bahn-, Luft-, Schiffsverkehr
Metallhilfsarbeiter/in	63	4	Hilfsberufe Produktion, Bau und Landwirtschaft
stud. Aushilfen	60	1	Hilfsberufe und Aushilfskräfte
Gebäudereiniger/in	57	6	Reinigung und Haushalt
Rettungshelfer/in	50	2	Medizinische Hilfsberufe
Zeitungszusteller/in	50	1	Post-, Kurier-, Zustelldienste
gepr. Sicherheitsdienstleistungskraft	50	3	private Sicherheits- und Wachdienste
Teamleiter Ticket Collection Point FIFA WM 2006	48	2	FIFA
Fachmann/-frau Systemgastronomie	48	4	Küchen- und Servicefachkräfte
Empfangskraft	46	4	Hotelempfang und Etage

Garderoben-, Toilettenwärter/in	45	10	Hilfsberufe und Aushilfskräfte
Stellenbezeichnung	Anzahl Stellen	Anzahl Inserate	Berufsfeld
Küchenchef/in	45	17	Küchen- und Servicefachkräfte
Schlosser/in	45	4	Werkzeugmacher- und Schlosserberufe
Bürokaufmann/-frau	44	10	Industrie- und Gewerbekaufleute
Gartenbauhelfer/in	40	1	Hilfsberufe Produktion, Bau und Landwirtschaft
Fachkraft für Marketing	40	1	Marketing, Werbung und Public Relation
Catering-Manager/in	39	11	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung
Touristikassistent/in	35	1	Tourismusmanagement und Destination
Personenschützer/in /Begleitschützer/in	34	2	private Sicherheits- und Wachdienste
Servicefahrer/in	32	3	Lager, Transport, Spedition und Logistik
Physiotherapeut/in	31	2	Medizinisch-technische Berufe
Krankenpfleger/in	30	1	Krankenpflegepersonal und Hebammen
Arzthelfer/in	30	1	Medizinische Hilfsberufe
Krankenpflegerhelfer/in	30	1	Medizinische Hilfsberufe
Imbissverkäufer/in	29	7	Küchen- und Servicehilfsberufe
Helfer/in Garderobe	25	1	Hilfsberufe und Aushilfskräfte
Wachmann/frau - Revierdienst	25	1	private Sicherheits- und Wachdienste
Versicherungskaufmann/-frau	21	2	Bank- und Versicherungswesen
Industriemechaniker/in	21	3	Maschinen, Anlagen- und Apparatebau, Service
Warenhausdetektiv/in	21	2	private Sicherheits- und Wachdienste
Facharbeiter Eisenbahntransp.	20	1	Bahn-, Luft-, Schiffsverkehr
Packerhelfer/in	20	1	Hilfsberufe und Aushilfskräfte
Touristik-Fachkraft	20	2	Tourismusmanagement und Destination
Fachverkäufer/in	18	5	Beratung, Einkauf und Verkauf
Fachkraft für Lagerwirtschaft	18	4	Lager, Transport, Spedition und Logistik
Elektroinstallateur/in	16	3	Elektroinstallation und Betriebselektrik
Reiseverkehrskaufmann/-frau	15	2	Reisorganisation und -veranstaltung
Servicekraft	13	3	Küchen- und Servicefachkräfte
Verkaufsfahrer/in	12	2	Beratung, Einkauf und Verkauf
Energieelektroniker/in	12	2	Elektroinstallation und Betriebselektrik
Ticket Operation Manager FIFA WM 2006	12	1	FIFA
Ticket Operations Manager FIFA WM 2006	12	1	FIFA
Gabelstaplerfahrer/in	12	4	Lager, Transport, Spedition und Logistik

MerchandiserIn	12	2	Marketing, Werbung und Public Relation
Florist/in	11	2	Beratung, Einkauf und Verkauf
Stellenbezeichnung	Anzahl Stellen	Anzahl Inserate	Berufsfeld
Grilleur/in	11	2	Küchen- und Servicehilfsberufe
Hauswirtschafter/in	11	2	Reinigung und Haushalt
Bahnreiniger/Bahnsteigpflegekraft	10	1	Bahn-, Luft-, Schiffsverkehr
Triebfahrzeugführer/in	10	1	Bahn-, Luft-, Schiffsverkehr
VerkaufberaterIn	10	1	Beratung, Einkauf und Verkauf
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	10	1	Elektroinstallation und Betriebselektrik
Schuhputzer/in	10	1	Hilfsberufe Reinigung, Wartung, Servicedienste
Hotelfachmann/-frau	10	9	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung
Lackierer/in	10	1	KFZ-Mechanik und -Service
Kellner/in	10	3	Küchen- und Servicefachkräfte
Konditor/in	10	1	Küchen- und Servicefachkräfte
PatissierIn	10	1	Küchen- und Servicefachkräfte
Sicherheitstechnische/r Assistent/in	10	1	private Sicherheits- und Wachdienste
HandelsvertreterIn	10	1	Verkaufsaußendienst und Verkaufsvermittlung

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis Bundesagentur für Arbeit und AMS.

5.2.2 Empirische Befunde zum Berufs- und Qualifikationsbedarf

In den anschließenden Tabellen sind jene Berufe und deren Qualifikationsprofile angeführt, die im Rahmen der Organisation und Durchführung der UEFA EURO 2008 in Österreich nachgefragt werden. Für die Zusammenstellung dieser Tabellen wurden die Angaben der 27 befragten Unternehmen und ArbeitsmarktexpertInnen herangezogen und darüber hinausgehend verfügbare EM-spezifische Stelleninserate ausgewertet.⁴³

⁴³ Im Rahmen dieser vier ausgewerteten Stelleninserate wurde nach EventbetreuerInnen, Logistik - MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen für Stadienkioske und für den Auf- bzw. Abbau von Ständen sowie für die Ticket-Administration gesucht. Quellen: Die Jobseite der UEFA: http://jobs.euro2008.com/MAIN/careerportal/job_profile.cfm?szOrderID=227 und die des Gastronomieunternehmens Impacts: www.impacts.at/de/jobs - beide abgerufen am 12. Oktober 2007.

Aus diesen Tabellen geht deutlich hervor, dass der größte Arbeitskräftebedarf anlässlich der Organisation und Durchführung der EM in den Bereichen Gastronomie/Gaststättenwesen, Tourismus und Detekteien und Schutzdienste sowie bei eventnahen und –unterstützenden Tätigkeiten (z.B. Promoting, Betreuung der Info-Points/Informationsstellen) besteht. Dabei handelt es sich großteils um Hilfstätigkeiten, die kein spezifisches fachliches Know-how im Sinne einer beruflichen Ausbildung voraussetzen. Die betreffenden nachfragenden Unternehmen legen dagegen Wert auf Verlässlichkeit, eine hohe Einsatzbereitschaft, eine rasche Verfügbarkeit sowie eine ausgeprägte Stressresistenz. Bei Tätigkeiten mit KundInnenkontakt wird ebenso ein gutes Auftreten vorausgesetzt. Die Fähigkeit, in anderen Sprachen zu kommunizieren - insbesondere in Englisch – ist zwar eine wichtige Qualifikation, wird allerdings von den befragten Unternehmen im Bereich der Hilfsberufe nicht obligatorisch verlangt. Einen Sonderfall stellt allerdings der Sicherheitsbereich dar. Dort wird mittlerweile eine Ausbildung zum/zur Qualifizierten SicherheitsordnerIn von den Unternehmen als Voraussetzung für eine dementsprechende Tätigkeit angesehen.

Trotz des Übergewichts an Hilfsberufen, besteht auch eine Nachfrage nach fachlich ausgebildetem Personal. Diese werden einerseits in technischen bzw. technikhnen Tätigkeitsbereichen nachgefragt (z.B. elektrotechnisches Personal), andererseits besteht ein hoher Bedarf an KöchInnen. Den Befragten zufolge, sind MitarbeiterInnen dieser Qualifikationen über „normale“ Arbeitsmärkte schwierig in ausreichender Zahl zu rekrutieren.

5.2.2.1 Gastronomie/Gaststättenwesen

Berufe und Qualifikationsprofile

Beruf	Tätigkeiten im Rahmen der EM	EM-spezifischer Bedarf	Notwendige Qualifikationen (must-have)	ergänzende Qualifikationen (good-to-have)	Abdeckung durch den Arbeitsmarkt
<i>Hilfskräfte in Küche und Service</i>	Abräumen, Servieren, Tischservice, Küchendienste u.ä.	EM-Kontingent von 4.000 Arbeitskräften vorgesehen, mindestens 2/3 davon Hilfskräfte	Stressresistenz, Zuverlässigkeit, Freundlichkeit, Einsatzbereitschaft, hohe Belastbarkeit, gutes Auftreten, regionale Mobilität, handwerkliches Geschick (schrauben, bohren, nageln u.ä.), körperliche Robustheit, Überstundenbereitschaft	Englisch, weitere Sprachkenntnisse hängen von der Gästestruktur ab (Italienisch in Kärnten und Innsbruck, zusätzlich Französisch und Spanisch in Wien)	Durch das EM-Kontingent weitgehend gegeben, regionaler Bedarf hängt von regionaler Zuteilung des EM-Kontingents ab, es ist vorgesehen, zumeist StudentInnen heranzuziehen
<i>Hilfskräfte im Bereich Buffet und Systemgastronomie</i>	Buffet und Systemgastronomie: Verkauf von Speisen und Getränken, einfache Kochtätigkeiten (Aufwärmen, Bier zapfen u.ä.), Ladetätigkeiten, Abrechnung von Lieferscheinen und Übernahme von Lieferungen	Systemgastronomie: mindestens 100 Arbeitskräfte Buffetkräfte: Bedarf derzeit nicht abschätzbar	Stressresistenz, Zuverlässigkeit, Freundlichkeit, Einsatzbereitschaft, hohe Belastbarkeit, gutes Auftreten, regionale Mobilität, Überstundenbereitschaft, Zahlengefühl, Teamfähigkeit, Führerschein B	Englisch, weitere Sprachkenntnisse hängen von der Gästestruktur ab (Italienisch in Kärnten und Innsbruck, zusätzlich Französisch und Spanisch für den Einsatzort Wien, Identifikation mit der Marke, wirtschaftliche Grundkenntnisse (z.B. Abrechnen, Bestellungen),	Es ist vorgesehen zumeist StudentInnen heranzuziehen, Arbeitskräftebedarf größtenteils gedeckt
<i>KöchlInnen</i>	Zubereiten der Speisen in Gastronomie	Zusatzbedarf von ca. 300 KöchlInnen	Fachliche Qualifikationen, Freundlichkeit,	Führungsqualitäten (bei Küchenteams), wirtschaftliches Denken	Ersatzbedarf nicht über den Arbeitsmarkt

	und Catering		hohe Stressresistenz, Qualitäts- bewusstsein		abdeckbar
--	--------------	--	---	--	-----------

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

5.2.2.2 Tourismus

Berufe und Qualifikationsprofile

Beruf	Tätigkeiten im Rahmen der EM	EM-spezifischer Bedarf	Notwendige Qualifikationen (must-have)	ergänzende Qualifikationen (good-to-have)	Abdeckung durch den Arbeitsmarkt
<i>MitarbeiterInnen an der Rezeption</i>	Check-In, Check-Out Reservierungen Auskünfte	Ca. 50	Berufliche Erfahrung im Hotelwesen, Freundlichkeit, Verlässlichkeit, Einsatzbereitschaft, Überstundenbereitschaft, Stressresistenz, Englisch, Ortskenntnis	Französisch, Italienisch, Ostsprachen (Russisch, Tschechisch, Slowenisch)	Bedarf über das StudentInnenpotenzial abgedeckt
<i>Stubenmädchen/ Stubenburschen („House-Keeping“)</i>	Reinigung, Gepäckstransport	Mindestens 100	Verlässlichkeit, Freundlichkeit, Genauigkeit	Englisch	House-Keeping Personal schwierig zu rekrutieren
<i>Führungskräfte auf mittlerer Ebene</i>	Betreuung der Fußballmannschaften, AnsprechpartnerIn für UEFA	Unter 50	Fachliches Know-how im Bereich Tourismus (einschlägige Ausbildung), Englisch, Französisch	Italienisch, mindestens eine osteuropäische Sprache (keine näheren Angaben seitens der Befragten)	Bedarf über Arbeitsmärkte abdeckbar

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

5.2.2.3 Detekteien und Schutzdienste

Berufe und Qualifikationsprofile

Beruf	Tätigkeiten im Rahmen der EM	EM-spezifischer Bedarf	Notwendige Qualifikationen (must-have)	ergänzende Qualifikationen (good-to-have)	Abdeckung durch den Arbeitsmarkt
<i>OrdnnerInnen</i>	Einweisung, Konfliktprävention, Kontrollwesen	zwischen 3.000 und 4.000	QSO-Ausbildung =Ausbildung zum/zur Qualifizierten SicherheitsordnerIn), Genauigkeit, Stressresistenz, körperliche Eignung, einwandfreier Leumund, Verlässlichkeit	Sprachen, interkulturelles Know-how	Wird durch den Arbeitsmarkt nur zu einem Teil abgedeckt, wird aus dem Bereich der StudentInnen und sonstigen Fußballinteressierten rekrutiert
<i>Guards (=ausgebildete Sicherheits- und Bewachungskraft)</i>	Einweisung, Konfliktprävention, Kontrollwesen	Salzburg: ca. 200 Innsbruck: ca. 250 Graz: ca. 130 Klagenfurt: 120 Wien: 600	QSO-Ausbildung, Genauigkeit, Stressresistenz, körperliche Eignung, einwandfreier Leumund, berufliche Erfahrung, Verlässlichkeit, Teamfähigkeit, Flexibilität	Ausbildung zum Brandschutzbeauftragten, Kenntnisse in Erster Hilfe, Sprachen, regionale Mobilität	Kooperation mit AMS

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

5.2.2.4 Verkehr

Berufe und Qualifikationsprofile

Beruf	Tätigkeiten im Rahmen der EM	EM-spezifischer Bedarf	Notwendige Qualifikationen (must-have)	ergänzende Qualifikationen (good-to-have)	Abdeckung durch den Arbeitsmarkt
<i>BuslenkerInnen</i>	Für Regelbetrieb	Ca. 300	Technisch-verkehrsrechtliche Kompetenzen, Verlässlichkeit, Verantwortungsbewusstsein		Durch den Arbeitsmarkt nicht abgedeckt
<i>LokomotivführerInnen</i>	Für Regelbetrieb und EM-Sonderzüge	ca. 100	Technisch-verkehrsrechtliche Kompetenzen, Verlässlichkeit, Verantwortungsbewusstsein		Durch den Arbeitsmarkt nicht abgedeckt
<i>Hilfskräfte für Info-Points/ Informationsstellen</i>	Gästepflege, Auf- und Abbautätigkeiten	50 bis 100 (hängt von der endgültigen Zahl der Info-Points ab)	Handwerkliches Geschick, Freundlichkeit, Englisch, gutes Auftreten	Französisch, Italienisch, Spanisch	Wird größtenteils aus dem StudentInnenpotenzial rekrutiert

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

5.2.2.5 Unmittelbare Durchführung der EM/Veranstaltungsmanagement

Berufe und Qualifikationsprofile

Beruf	Tätigkeiten im Rahmen der EM	EM-spezifischer Bedarf	Notwendige Qualifikationen (must-have)	ergänzende Qualifikationen (good-to-have)	Abdeckung durch den Arbeitsmarkt
<i>MitarbeiterInnen im Bereich TV und Medien</i>	Vorwiegend administrative Tätigkeiten im Broadcasting, Welcome Information	Ca. 100	Berufliche Erfahrung im Bereich Media, Englisch, Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit		Rekrutierung hat bereits begonnen, Bewerbungen überschreiten Angebot
<i>PromoterInnen/Hostessen (auf Stundenbasis)</i>	Gäste-betreuung	Einige 100	Gutes Auftreten, jung, flexibel, Identifikation mit der Marke, sportlich	Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch	Rekrutierung startet noch 2007
<i>Gewerbliche Hilfskräfte</i>	Aufbau, Abbau, Transport, Lagerbereich, Abrechnungen etc	mindestens 100	Verlässlichkeit, handwerkliches Geschick, körperliche Robustheit	Einschlägige Erfahrung, Englisch	Wird größtenteils aus dem StudentInnen-potenzial rekrutiert
<i>Gewerbliche Fachkräfte (Fräser, Schlosser, Tischler, ZimmerInnen, Holzverarbeitende Berufe)</i>	Montagen, Reparaturen	50 bis 100 (grobe Schätzung)	Fachliches Know-how und abgeschlossene Berufsausbildung, fachliche Berechtigungen (ElektrikerInnen!)		Mangel an FacharbeiterInnen

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

5.2.2.6 Handel/Nahrungsmittelherstellung

Berufe und Qualifikationsprofile

Beruf	Tätigkeiten im Rahmen der EM	EM-spezifischer Bedarf	Notwendige Qualifikationen (must-have)	ergänzende Qualifikationen (good-to-have)	Abdeckung durch den Arbeitsmarkt
<i>Angeleitetes Verkaufspersonal</i>	Verkauf, Abrechnungen, Lagerarbeiten, Etikettieren, Abrechnung von Lieferscheinen, Dekoration	sollte der Nahrungsmittel-einzelhandel in die KV-Regelung hineinfallen (verlängerte Öffnungszeiten): 1.500 (grobe Schätzung)	Gutes Auftreten, berufliche Erfahrung, Zahlengefühl	Sprachen	Wird großteils aus StudentInnen-potenzial rekrutiert
<i>PromoterInnen/Hostessen (auf geringfügiger Basis)</i>	Gäste-betreuung, Check In, Check Out, Chauffeur-dienste	Mindestens 250	Gutes Auftreten, jung, flexibel, Identifikation mit der Marke, Führerschein B	Sprachen	Rekrutierung startet noch 2007

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

5.2.2.7 Handwerk/Gewerbe

Berufe und Qualifikationsprofile

Beruf	Tätigkeiten im Rahmen der EM	EM-spezifischer Bedarf	Notwendige Qualifikationen (must-have)	ergänzende Qualifikationen (good-to-have)	Abdeckung durch den Arbeitsmarkt
<i>GrafikerInnen</i>	Für Dekorationen und Medien-gestaltung	Mindestens 10	Fachliches Know-how	keine	Rekrutierung ab 2008, großteils FreelancerInnen nachgefragt
<i>Elektrotechnische Fachkräfte (ElektrikerInnen, ElektrotechnikerInnen)</i>	Wartung von Kühlanlagen, Strom-versorgung, Beleuchtung etc.	30 bis 50	Fachliches Know-how und abgeschlossene Berufsausbildung, fachliche Berechtigungen	Berufliche Erfahrung	Mangel an FacharbeiterInnen, Rekrutierung über Branchen-netzwerke

			(ElektrikerInnen!)		
--	--	--	--------------------	--	--

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

5.2.2.8 Sekretariat/Call-Center

Berufe und Qualifikationsprofile

Beruf	Tätigkeiten im Rahmen der EM	EM-spezifischer Bedarf	Notwendige Qualifikationen (must-have)	ergänzende Qualifikationen (good-to-have)	Abdeckung durch den Arbeitsmarkt
<i>Call-Center MitarbeiterInnen</i>	Informationsbereitstellung, Ticketverkauf, Kundenservice	Zwischen 50 und 100	Englisch, Italienisch, Französisch	Tschechisch, Slowenisch	Rekrutierung über StudentInnenpool

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

6. Möglichkeiten der Vermittlung und Qualifizierung durch das AMS

6.1 Vermitteln

6.1.1 Das Arbeitskräfteangebot des AMS in Hinblick auf den Berufs- und Qualifikationsbedarf

In den folgenden Kapiteln werden die empirisch ermittelten EM-relevanten Berufs- und Qualifikationsprofile dem Vermittlungspotenzial des AMS gegenübergestellt. Unter dem Terminus „Vermittlungspotenzial“ ist die Höhe der beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen gemeint. Als „Referenzpunkt“ wurden die Datenbestände im Mai 2006 herangezogen. Dieser erklärt sich folgendermaßen: Den Aussagen der befragten ExpertInnen zufolge wird der Nachfrageboom ungefähr vier Wochen vor Beginn der EM (Juni 2008) einen Höhepunkt erreichen.

Die anschließende Tabelle gibt einen ersten Überblick über das mögliche Vermittlungspotenzial. Den jeweiligen EM-relevanten Berufen werden passende AMS-Viersteller zugeordnet und anschließend die Zahl der, beim AMS gemeldeten Arbeitssuchenden summiert.⁴⁴ Die Zuordnung ist aus den folgenden Kapiteln ersichtlich.

⁴⁴ Die beim AMS vorgemerkten Arbeitssuchenden werden im Folgenden als Arbeitslose bezeichnet.

EM-Arbeitskräftebedarf und Anzahl der vorgemerkten Arbeitslosen (Mai 2006)

	vorgemerkte Arbeitslose (Mai 2006)	EM-Bedarf
Hilfskräfte in Küche und Service/Hilfskräfte im Buffet und Systemgastronomie	8.640	4.000
KöchlInnen/KellnerInnen	19.592	300
Stubenburschen/Stubenmädchen	17.534	100
MitarbeiterInnen an der Rezeption	10.486	50
OrdnerInnen	1.142	3.000 bis 4.000
Guards (=ausgebildete Sicherheits- und Bewachungskraft)	83	1.400
LokomotivführerInnen	66	ca. 100
Promoter/Hostessen	40	einige 100 Personen
Gewerbliche Hilfskräfte	1.807	mindestens 100
Gewerbliche Fachkräfte	6.099	50 bis 100 (grobe Schätzung)
Verkaufspersonal	18.980	ca. 1.500 (grobe Schätzung)
Elektrotechnische Fachkräfte und Hilfskräfte	3.393	30 bis 50
Call-Center MitarbeiterInnen	492	50 bis 100

Quelle: ibw-Darstellung und Berechnung auf Basis ibw-Erhebung (im Auftrag AMS/ABI) und AMS.

Auch wenn nicht für alle EM-relevanten Berufe die Größenordnung des Bedarfs von den Befragten abgeschätzt werden konnte, sind doch zwei Gruppen erkennbar:

- a. Berufe, bei denen der **Bedarf die Zahl der beim AMS gemeldeten Arbeitslosen übersteigt**. („Knappheiten“). In diese Gruppe können insbesondere die Guards und OrdnerInnen gezählt werden (Teilarbeitsmarkt: Detekteien und Schutzdienste) sowie die PromoterInnen und Hostessen.
- b. Berufe, bei denen **die Zahl der beim AMS gemeldeten Arbeitslosen den Bedarf übersteigt**. („Überschüsse“) Zu dieser Gruppe zählen: Hilfskräfte in Küche

und Service/Hilfskräfte im Buffet und Systemgastronomie, KöchInnen/KellnerInnen, Stubenburschen/Stubenmädchen, MitarbeiterInnen an der Rezeption, Elektrotechnische Fachkräfte und Hilfskräfte und Call-Center MitarbeiterInnen.

Bei jenen Berufen, von denen aktuell das Ausmaß der Nachfrage nicht abgeschätzt werden kann, stehen vor allem die Gewerblichen Fachkräfte und die LokomotivführerInnen hervor. Die Erhebung hat deutlich gezeigt, dass für diese Berufe ein hoher Bedarf besteht, geeignete BewerberInnen auf dem Arbeitsmarkt aber weitgehend fehlen. Ein ebenso starkes Interesse an Elektrotechnischen Fachkräften haben Unternehmen der Nahrungsmittelherstellung geäußert. Auch hier sehen die Unternehmen Probleme, geeignetes Personal auf den Arbeitsmärkten zu rekrutieren.

6.1.1.1 Gastronomie/Gaststättenwesen

Hilfskräfte in Küche und Service/Hilfskräfte im Buffet und Systemgastronomie

Nachfrage bei Hilfskräften in Küche und Service: Das EM-Kontingent ist mit 4.000 Saisoniers festgelegt. Da der Verteilungsschlüssel derzeit noch nicht feststeht, könnte es regional zu einem höheren Arbeitskräftebedarf kommen.

Nachfrage nach Hilfskräften in Buffet und Systemgastronomie: mindestens 100 Personen im Bereich Systemgastronomie. Der Arbeitskräftebedarf nach Hilfskräften im Bereich Buffet ist aktuell nicht bekannt.

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
5251 - Kochgehilf(en)innen	4.968
5131 - Büffet-, Schankkräfte (m./w.), Küchenansager/innen	1.917
5255 - Geschirreiniger/innen, EBzeugputzer/innen	1.457
5988 - Sonstige Dienstleistungsberufe	298

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

KöchInnen/KellnerInnen

Nachfrage nach KöchInnen: 300 Personen EM-spezifischer Zusatzbedarf

Nachfrage nach KellnerInnen: Das EM-Kontingent ist mit 4.000 Saisoniers festgelegt. Da der Verteilungsschlüssel derzeit noch nicht feststeht, könnte es regional zu einem höheren Arbeitskräftebedarf kommen.

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
5121 - Kellner/innen	12.684
5201 - Gaststättenköch(e)innen	5.489
5001 - Hoteliers (m./w.), Gastwirt(e)innen und verw. leit. Berufe	1.171
5205 - Haushaltsköch(e)innen	248

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

6.1.1.2 Tourismus

Stubenburschen/Stubenmädchen

Nachfrage nach Stubenburschen/Stubenmädchen („House-Keeping Personal):
mindestens 100 Personen

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
5436 - Reinigungskräfte (m./w.)	11.517
5141 - Stubenmädchen/-burschen	4.318
5608 - Sonstige Reinigungsberufe	806
5431 - Gebäudereiniger/innen, Fensterputzer/innen	451
5153 - Hoteldiener/innen und verwandte Berufe	322
5151 - Hotelportier(e)innen	120

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

MitarbeiterInnen an der Rezeption

Nachfrage nach MitarbeiterInnen an der Rezeption: ca. 50 Personen

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
7841 - Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	8.905
5101 - Wirtschaftler/innen, and. Hotel-, Gaststättenfachl., Heimverw.	1.581

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

6.1.1.3 Detekteien und Schutzdienste

OrdnerInnen

Nachfrage nach OrdnerInnen: zwischen 3.000 und 4.000 Personen

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
5901 - Portier(e)innen, Wächter/innen	1.142

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

Guards (=ausgebildete Sicherheits- und Bewachungskraft)

Nachfrage nach Guards: ca. 1.400 Personen

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
5911 - Privatdetektiv(e)innen	83

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

6.1.1.4 Verkehr

LokomotivführerInnen

Nachfrage nach LokomotivführerInnen: ca. 100

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
4251 - Straßenbahnwagenführer/innen	49
4241 - Zugführer/innen, Zugschaffner/innen	11
4221 - Lokomotivführer/innen, -heizer/innen	6

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

Hilfskräfte für Info-Points/Informationsstellen:

Nachfrage nach Hilfskräften für Info-Points: 50 bis 100 - hängt aber von der endgültigen Zahl der Info-Points ab.

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
5941 - Fremden-, Bergführer/innen	40

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

6.1.1.5 Unmittelbare Durchführung der EM/Veranstaltungsmanagement

PromoterInnen/Hostessen

Bedarf nach PromoterInnen/Hostessen: einige hundert Personen

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
5941 - Fremden-, Bergführer/innen	40

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

Gewerbliche Hilfskräfte

Bedarf nach gewerblichen Hilfskräften: mindestens 100

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
1959 - Schlosserhelfer/innen	886
2519 - Tischlerhelfer/innen	558
2209 - Grobmechanikerhelfer/innen	363

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

Gewerbliche Fachkräfte

Bedarf nach FräserInnen, Schlosser, TischlerInnen, ZimmererInnen, InhaberInnen holzverarbeitender Berufe): 50 bis 100 (grobe Schätzung)

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
2513 - Bau- und Möbeltischler/innen	1.157
1954 - Maschinenschlosser/innen	1.106
2201 - Kraftfahrzeugmechaniker/innen	1.077
1951 - Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	886
1958 - Sonstige Schlosser/innen	820
2208 - Sonstige Grobmechaniker/innen	432
2511 - Bautischler/innen	351
2515 - Möbeltischler/innen	250
2517 - Modelltischler/innen	16
2518 - Sonstige Tischler/innen	4

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

6.1.1.6 Handel/Nahrungsmittelherstellung

Verkaufpersonal

Bedarf nach Verkaufspersonal: 1.500 – im Fall, dass der Lebensmitteleinzelhandel in die neue KV-Regelung (verlängerte Öffnungszeiten) hineinfällt.

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
4018 - Sonstige Händler/innen u. Verkäufer/innen	12.096
4007 - Händler/innen u. Verkäufer/innen v. Lebens- und Genußmitteln	3.080
4005 - Händler/innen und Verk. von Textil- und Bekleidungswaren	1.451
4051 - Ambulante Händler/innen und Verkäufer/innen	329
4013 - Händler/innen, Verk. v. Fahrz., Bestandteilen u. Zubehör	298
4071 - Einkäufer/innen	275
4015 - Tabakverschleißer/innen, - verkäufer/innen	253
4016 - Warenhausverkäufer/innen	217
4006 - Händler/innen und Verkäufer/innen von Schuhen	212
4012 - Händler/innen und Verkäufer/innen von Elektrowaren	184
4001 - Buchhändler/innen, - verkäufer/innen, Verleger/innen	157
4002 - Drogist(en)innen	133
4003 - Händler/innen, Verk. v. Eisen- ,MW.,Masch.,Haush.,Küchenger.	126

4014 - Händler/innen,Verk.v.Parfümerien, Wasch-, Haush., Farben, Lack	114
4011 - Händler/innen u. Verkäufer/innen v. Papier- und Schreibwaren	55

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

6.1.1.7 Handwerk/Gewerbe

Elektrotechnische Fachkräfte und Hilfskräfte

Bedarf nach elektrotechnischen Fach- und Hilfskräften: 30 bis 50 Personen

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006
2421 - Elektroinstallateur(e)innen, - monteur(e)innen	2.157
2429 - Elektroinstallateur-, Fernmeldemonteurhelfer/innen	597
2488 - Sonstige Elektroberufe	639

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

6.1.1.8 Sekretariat/Call-Center

Call-Center MitarbeiterInnen

Bedarf nach Call-Center MitarbeiterInnen: zwischen 50 und 100 Personen

Stand an vorgemerkten Arbeitslosen im Mai 2006

AMS-Viersteller	Vorgemerkte Arbeitslose Mai 2006

415102 - Callcenter-Agent (m./w.)	146
415103 - Callcenter-Mitarbeiter/in	334
760173 - Callcenter-Leiter/in	12

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS.

6.1.2 Die Rolle des AMS im eventspezifischen Personalbedarf der Unternehmen und Organisationen

Den Aussagen und Einschätzungen der Befragten zufolge, könnte das AMS in Hinblick auf den temporär auftretenden Personalbedarf der Unternehmen im Zuge der UEFA EURO 2008 folgende Funktionen bzw. Rollen einnehmen:

Rolle als „Drehscheibe“ zwischen Angebot und Nachfrage auf den Arbeitsmärkten

Diese Möglichkeit ist vor allem für Unternehmen und Organisationen interessant, die einen hohen Bedarf an Aushilfskräften und VolontärInnen, aber zugleich einen kurzen Planungshorizont haben. Dazu zählen vor allem die Unternehmen des Tourismusbereichs. Da die Auslosung der Spiele erst Anfang Dezember zu erwarten ist, ist es beispielsweise für Gastronomie-Unternehmen in Public Viewing Bereichen schwierig, den exakten Personalbedarf jetzt schon abzuschätzen.

Strategisch gesehen kann eine eigene EM-Jobbörse, die als „Drehscheibe“ zwischen AnbieterInnen und NachfragerInnen auf den Arbeitsmärkten fungiert, die Vermittlungsfunktion stärken. Da die EM-Saisonierkontingente erst im Laufe des nächsten Jahres genehmigt werden, wären beispielsweise die Tourismusunternehmen an einem frühen Start einer solchen Plattform interessiert.⁴⁵

⁴⁵ Eine solche „Drehscheibe“ könnte ebenso um die Vermittlung von VolontärInnen erweitert werden. Wie ein Befragter des Organisationskomitees einer Host-City hervorhebt, wird der Bedarf nach erfahrenen und verfügbaren VolontärInnen im Zuge weiterer Sportevents nicht nachlassen. Die Organisation des Befragten versucht daher, mit Hilfe einer Webplattform den Kontakt zu den Volontären auch nach dem Ende der UEFA EURO 2008 nicht zu verlieren. Das Ziel ist der Aufbau einer VolontärInnendatenbank. Hier könnte sich das AMS mit dem Aufbau einer solchen Datenbank, die beispielsweise mit dem eJob-Room verlinkt ist, beteiligen.

Rolle als Vermittler bei kurzfristiger Arbeitskräftenachfrage!

Sowohl die befragten ExpertInnen als auch zahlreiche befragte Unternehmen betonten, dass aufgrund zahlreicher Unvorhersehbarkeiten im Rahmen der Durchführung der EM der tatsächliche Personalbedarf im Vorfeld der Spiele kaum einschätzbar ist. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass sich im Laufe der EM noch zusätzlicher Personalbedarf ergibt, der sich vor allem an eher niedrigqualifizierte Arbeitskräfte richtet (z.B. für Aufräumarbeiten). Folglich könnte das AMS als Vermittler kurzfristig verfügbaren und einsetzbaren Personals auftreten.

Beschäftigungsmöglichkeiten von Langzeitarbeitslosen!

Befragte Unternehmen der Verkehr- und Nachrichtenübermittlung können sich vorstellen, im Rahmen ihrer Tätigkeiten anlässlich der EM auch Langzeitarbeitslosen kurzfristige Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Diese Unternehmen möchten dadurch Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit für einen beruflichen Wiedereinstieg geben. Ein Befragter erwartet sich davon eine hohe Arbeitsmotivation. Voraussetzungen dafür wären neben der körperlichen Belastbarkeit eine hohe regionale Mobilität, weil vor allem die Verkehrsunternehmen über eine bundesländerweite Infrastruktur verfügen. Auch hier könnte eine Jobbörse die notwendige Kommunikation zwischen Unternehmen, Arbeitssuchenden und AMS herstellen.

Rolle als Vermittler von Arbeitskräften mit, auf den Arbeitsmärkten knappen Berufen und Qualifikationen!

Dieser Bereich betrifft vorrangig Unternehmen des Tourismus-, des Verkehrssektors und der Sicherheitswirtschaft. Wie die befragten Unternehmen und ArbeitsmarktexpertInnen hervorhoben, ist der Bedarf nach bestimmten Berufen höher als das auf den Arbeitsmärkten zur Verfügung stehende Potenzial. Beispiele dafür ist die betriebliche Nachfrage nach KöchInnen und LokomotivführerInnen. Den Schätzungen der Befragten zufolge, werden etwa 100 LokomotivführerInnen, ca. 300 BuslenkerInnen und an die 300 KöchInnen gesucht, die in ausreichender Zahl nur unter großen Schwierigkeiten und Kosten rekrutierbar sind. Im Mai 2006 waren beim AMS unter anderem 5.489 Gaststättenköch(e)innen, 49 Straßenbahnwagenführer/innen, sowie 11 Zugführer/innen und 6 Lokomotivführer/innen dagegen als arbeitslos gemeldet.

In diesem Zusammenhang macht ein befragtes Unternehmen des Verkehrsbereichs den folgenden Vorschlag: Da sich der erhöhte Personalbedarf auf einen

verhältnismäßig kurzen Zeitraum beschränkt, könnte das AMS temporär Personal zur Verfügung stellen, welches anschließend im Unternehmen ausgebildet wird.

6.1.3 Die Akzeptanz der geplanten EM-Jobbörse durch die Befragten

Wie aus den Interviews deutlich hervorging, stehen so gut wie alle befragten Unternehmen und ExpertInnen der Einführung einer vom AMS betriebenen EM-Jobbörse positiv gegenüber. Aus der Sicht der Befragten sollte die geplante EM-Jobbörse in Hinblick auf die Benutzerfreundlichkeit, Suchmöglichkeiten und Aktualität eng an den eJob-Room angelehnt sein. Etwa ein Drittel der interviewten Unternehmen gab an, mit dem eJob-Room bereits gute Erfahrungen gemacht zu haben.

Aus der Sicht der Befragten könnte der wichtigste Vorteil einer EM-Jobbörse darin bestehen, rasch und unkompliziert in Kontakt mit geeigneten BewerberInnen treten zu können. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass die Zahl der Arbeitssuchenden in der Jobbörse dementsprechend hoch ist. Wie ein Unternehmen des Tourismusbereichs hervorhob, kann es während der EM zu mehr oder weniger hohen personellen Ausfällen kommen. Um die freigewordenen Stellen rasch nachbesetzen zu können – die EM dauert nur rund drei Wochen – kann eine Jobbörse sehr hilfreich sein. Das könnte dann der Fall sein, wenn bereits im Vorfeld – also noch vor der eigentlichen Kontaktaufnahme – relevante Informationen über den/die BewerberIn einsehbar sind – beispielsweise in Form eines standardisierten Qualifikationsprofils und tabellarisch verfasster Angaben über die bisherigen Arbeitserfahrungen. Die Möglichkeit, nach regionalen Kriterien zu suchen, ist von großer Bedeutung.

Im Zuge der Interviews und einer Sichtung von vier EM-Inseraten - im Rahmen dieser Stelleninserate wurde nach EventbetreuerInnen, Logistik - MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen für Stadienkioske und für den Auf- bzw. Abbau von Ständen sowie für die Ticket-Administration gesucht - haben sich darüber hinausgehend folgende

Kriterien als informativ für AnbieterInnen und NachfragerInnen auf den EM-Arbeitsmärkten herausgestellt:⁴⁶

- Alter des Bewerbers bzw. „Wunschalter“ des Unternehmens
- Affinität zum Sport und speziell zum Fußball
- Im Bereich Security: Körper-, Konfektionsgröße und Gewicht
- Sprachkenntnisse als Good-to have
- Bisherige Arbeitserfahrung („Referenzbeschäftigungen“)

Um Personal für die EM zu finden, setzen so gut wie alle Unternehmen auf einen Mix aus verschiedenen Rekrutierungsmethoden wie Inserate in Printmedien, internetgestützte Ausschreibungen, brancheninterne Netzwerke oder auch verstärkt PersonalbereitstellerInnen. Studentische Interessensvertretungen spielen eine ebenso große Rolle.

Für die befragten Unternehmen hat eine Online-gestützte EM-Jobbörse den Vorteil, rasch und unkompliziert über einen Pool an (potenziellen) BewerberInnen zu verfügen. Dagegen ist es für die meisten befragten Unternehmen aus heutiger Sicht weniger interessant, selbst Inserate in der EM-Jobbörse zu schalten.

Den Aussagen der Befragten zufolge, werden daran interessierte Unternehmen sowohl Hilfspersonal als auch qualifiziertes Personal über die EM-Jobbörse suchen. Hilfspersonal durch die EM-Jobbörse zu suchen, wird vor allem von jenen Unternehmen angestrebt, die im Gastronomiebereich oder Hoteltourismus agieren, im Rahmen der EM Promoting betreiben oder in die Durchführung der EM direkt eingebunden sind (z.B. Cateringanbieter). Inwieweit das „klassische AMS-Klientel“ für den Personalbedarf der Unternehmen in Frage kommt, wird von den Befragten allerdings unterschiedlich beantwortet. Etwa die Hälfte der Befragten äußert sich gegenüber dem AMS-Klientel eher skeptisch. Dem AMS-Klientel wird eine zu

⁴⁶ Quellen: Die Jobseite der UEFA: http://jobs.euro2008.com/MAIN/careerportal/job_profile.cfm?szOrderID=227 und die des Gastronomieunternehmens Impacts: www.impacts.at/de/jobs - beide abgerufen am 12. Oktober 2007.

geringe Arbeitsmotivation, eine für den KundInnenverkehr als mangelhaft befundene äußere Erscheinung sowie eine ungenügende Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen zugeschrieben. Die andere Hälfte der befragten Unternehmen möchte Arbeitssuchenden durch ein zeitlich beschränktes Beschäftigungsverhältnis eine „zweite Chance“ geben.

6.2 Qualifizieren

6.2.1 EM-spezifischer Qualifizierungsbedarf

Werden die Ergebnisse der Erhebung zum EM-spezifischen Berufs- und Qualifikationsbedarf der Unternehmen zusammengefasst, sind drei Gruppen erkennbar:

a. Die erste Gruppe bilden **niedrigqualifizierte Hilfs- und Aushilfsberufe** wie typischerweise Hilfskräfte in Küche und Service. Der Schwerpunkt bei den Hilfsberufen liegt bei den so genannten Soft-Skills. Dazu zählen unter anderem Stressresistenz, eine rasche Verfügbarkeit, Verlässlichkeit, kundenfreundliches Verhalten, eine hohe mentale und physische Belastbarkeit sowie im besten Fall einschlägige berufliche Erfahrung.

b. Die zweite Gruppe beinhaltet berufliche **Tätigkeiten mit explizit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen**. Damit ist folgendes gemeint: In einem Unternehmen wird beispielsweise eine Position als RezeptionistIn frei. Der/die ausgewählte MitarbeiterIn wird für diese Position eingeschult – fallweise auch durch Kurse. Tätigkeiten mit explizit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen sind keine Hilfstätigkeiten und erfordern in den meisten Fällen keine vorhergehende fachliche Ausbildung. Im Rahmen des EM-Arbeitskräftebedarfs können LokomotivführerInnen, Guards oder OrdnerInnen zu dieser Gruppe gezählt werden.

c. Die dritte Gruppe bilden **fachlich qualifizierte Tätigkeiten**, wie sie beispielsweise von Gewerblichen Fachkräften (SchlosserInnen u.ä.) ausgeführt werden. Erwartungsgemäß sind die fachlichen Qualifikationen hier ausschlaggebend. Soft-Skills, wie sie bei den Hilfs- und Aushilfstätigkeiten

betrieblich gefordert werden, spielen bei Berufen dieser Gruppe eine untergeordnete Rolle.

Die Qualifikationsprofile dieser drei Gruppen sind in der folgenden Tabelle einander gegenübergestellt:

EM-spezifische Qualifikationsprofile

EM-relevante Qualifikationen	Hilfs- und Aushilfstätigkeiten	Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen (z.B. RezeptionistInnen, LokomotivführerInnen, BuslenkerInnen, Guards, OrdnerInnen)	Fachlich qualifizierte Tätigkeiten (z.B. ElektrikerInnen)
Soft-Skills (z.B. Stressresistenz, Verlässlichkeit, Motivation, körperliche Robustheit, kundenfreundliches Verhalten)	sehr wichtig	wichtig	nicht notwendig
Fachliches Know-how	kein besonderes Know-how notwendig	arbeitsplatzbezogene Umsetzungskompetenz	hohe Wichtigkeit
Ergänzende Qualifikationen	Sprachen (Englisch, Französisch, Italienisch), wirtschaftliche Grundkenntnisse, Abrechnungswesen,	Sprachen (Englisch, Französisch, Italienisch), Ostsprachen, Ausbildung zum/zur Brandschutzbeauftragten (Detekteien und Schutzdienste), einschlägige berufliche Erfahrung	wirtschaftliches Denken, Führungsqualitäten (bei KöchInnen in Kochteams), Sprachen, einschlägige berufliche Erfahrung
Verfügbarkeit auf den Arbeitsmärkten	sehr gute Verfügbarkeit	Mangel bei BuslenkerInnen, LokomotivführerInnen	FacharbeiterInnenmangel

Quelle: ibw-Erhebung, im Auftrag AMS/ABI.

Wie aus einem Vergleich der oben angeführten Gruppen hervorgeht, besteht lediglich im Rahmen von Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen ein Qualifizierungsbedarf. Wie bereits weiter oben angeführt, wird dieser in der Regel von den Unternehmen selbst durchgeführt. Ein „klassisches“ Beispiel dafür ist der/die LokomotivführerIn. Die Unternehmen bilden sich dementsprechendes Personal selbst aus. Ein weiteres Beispiel findet sich im Bereich der Detekteien und Schutzdienste. OrdnerInnen werden betriebsintern zum/zur Qualifizierten SicherheitsordnerIn ausgebildet.⁴⁷

Ein Blick auf die, die Profile ergänzenden Qualifikationen zeigt jedoch, dass Sprachkenntnisse bei Hilfs- und Aushilfstätigkeiten als auch bei Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen von den befragten Unternehmen als „good-to-have“ angesehen werden. Das betrifft insbesondere Tätigkeiten mit KundInnenkontakt (z.B. bei Hilfstätigkeiten in Küche und im Service). Gewünscht wird vor allem Englisch. Aber auch Kenntnisse in Französisch, Italienisch, Spanisch und einer Ostsprache (Russisch, Tschechisch oder Slowenisch) werden von den befragten Unternehmen als positiv bewertet. Sprachkompetenzen werden von den befragten Unternehmen bei den BewerberInnen begrüßt. Eine betriebliche Weiterbildung im Bereich Sprachen ist nicht geplant.

6.2.2 Kurse aus dem Kursangebot des AMS

Die Ausführungen des vorhergehenden Kapitels haben gezeigt, dass im Bereich Sprachen für das AMS durchaus Qualifizierungsmöglichkeiten entstehen. Ein Blick in die AMS-Weiterbildungsdatenbank zeigt, dass das AMS Kurse für AnfängerInnen und mäßig Fortgeschrittene unter anderem in den Sprachen Englisch, Italienisch, Tschechisch anbietet. Ebenso sind spezifische Sprachkurse für den Bereich Gastronomie verfügbar.⁴⁸

In der folgenden Tabelle sind Beispiele für Sprachkurse und Kurse aus dem Bereich Gastronomie/Tourismus angeführt. Diese Kurse wurden aus zwei Gründen für die Analyse ausgewählt: Zum einen werden in ihnen EM-relevante Qualifikationen auf einem relativ geringen Niveau vermittelt und erfordern keine wesentlichen

⁴⁷ Diese Vorgehensweise haben Befragte von Unternehmen der Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung sowie von Detekteien und Schutzdiensten angegeben.

⁴⁸ Diese Aussagen beziehen sich auf die vom AMS finanzierten Kurse. Sie sind unter <http://wbdb.ams.or.at/wb/amskurse.htm> einsehbar. (Abgerufen am 17. 11. 2007).

Vorqualifikationen. Zum anderen sollen die AbsolventInnen befähigen, rasch eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen.

Beispiele von, durch das AMS finanzierte und bereitgestellte Kurse

Kurs	Inhalte	Zielgruppe	Dauer	Veranstalter
Aktivierung - Englisch für AnfängerInnen	Basiskenntnisse der englischen Sprache, Hörverständnis, Leseverständnis, Sprechfertigkeit bzw. grammatikalisch richtig Sprechen, Aufbau eines Grundwortschatzes, Richtige Begrüßung Buchstabieren, Alphabet und Zahlen, Schreibfertigkeit, Basisregeln der englischen Rechtschreibung und Grammatik	Arbeitsuchende Personen mit keinen oder geringen Englischkenntnissen.	15.11.2007 - 15.2.2008	DIE BERATER Unternehmensberatungs GmbH
QC3 Modul Englisch	Grammatik (Satzbau, Zeiten, Questions, Negatives, Präpositionen, Irregular verbs); Alltagskonversation; Telefonkommunikation - Anrufentgegennahme, Weitervermittlung, Gesprächsmitschrift; Verkaufssituationen; Wiederkehrende Situationen im Büro - Anfragen, Auftragsentgegennahme, einfache KundInnenengespräche; Beschreiben der eigenen Arbeit, des Unternehmens und der Leistungen; Schriftverkehr - Geschäftsbriefe, Memos, Phrasen, Stil; Gezielte Wortschatzerweiterung für Büro und Verkauf; Hörverständnis; Einführung in englischsprachige EDV-Programme; Programm- und bedienungsspezifische Begriffe für die EDV.	keine Angabe	01.01.2007 - 31. 12. 2007	bfi-Niederösterreich
QC3 Modul: Tschechisch für Verkauf und Gastronomie	Grundkenntnisse der tschechischen Sprache; Erwerb bzw. Wiederholung der Grundzüge der tschechischen Grammatik; Aufbau eines Wortschatzes nach Bedarf der TeilnehmerInnen; Einfache Kommunikation für das alltägliche Leben	Auffrischen und Erwerb von Basiskenntnissen	02.01.2007 - 31.12.2007	ibis acam GesmbH

	und Berufsleben; Telefonstandards; Phonetik und Sprechtechnik; Richtige Schreibweise; Grundkenntnisse der Rechtschreibung; Verkaufsgespräche, Verhandlungen; Dialoge üben.			
Gastronomie - Küche, Service und Englisch in Güssing	Gastronomische Grundausbildung, Englisch, Arbeitssuche	Arbeitsuchende Personen jeden Alters mit unterschiedlichen Voraussetzungen, die über Englisch-Basiswissen verfügen und Interesse an einer Tätigkeit im Gastgewerbe haben.	3.11.2008 - 16.5.2008	ibis acam GesmbH
Kurs	Inhalte	Zielgruppe	Dauer	Veranstalter
Hotel- und Haustechnik	Die TeilnehmerInnen sollen in der Lage sein, kleine Reparaturen, diverse Geräterwartungen, die Außenpflege der Hotelanlagen, etc. innerhalb eines Hotels unmittelbar nach Kursabschluss zu übernehmen.	einschlägige Praxis im Tourismus	21.10.2008 - 18.11.2008	keine Angabe
Rezeption Fachausbildung, Sprachen und EDV	Die TeilnehmerInnen sollen in der Lage sein, die anfallenden Arbeiten im Bereich der Rezeption unter Einbindung der EDV professionell durchzuführen	Frauen mit Praxis in der Rezeption	22. 10. 2008 - 05.12.2008	WIFI -Spittal an der Drau
Kochen - Fachausbildung	Die TeilnehmerInnen sollen grundsätzliche Kenntnisse und fachliche Fertigkeiten im Kochen erlangen und damit jederzeit im Gastronomiebereich einsetzbar sein.	Personen mit Interesse am Arbeiten im Tourismus	18.02.2008 - 21.03.2008	WIFI Kärnten
Qualifizierung von Tourismuskraften mit Jobservice	Gastronomisches Basiswissen, Umgang mit dem Gast, Basiswortschatz und Grundgrammatik, Umgang mit italienisch und englisch sprechenden Gästen, ...Basiswortschatz und Grundgrammatik, Umgang mit britischen, amerikanischen und italienischen Gästen	einschlägige Praxis im Tourismus	08.02.2008 - 4.4.2008	DIE BERATER Unternehmensberatungs GmbH
Servieren - Fachausbildung	Die TeilnehmerInnen sollen grundsätzliche Kenntnisse und fachliche Fertigkeiten im Servieren erlangen und damit jederzeit im Gastronomiebereich einsetzbar sein.	Arbeitsuchende Personen jeden Alters mit unterschiedlichen Voraussetzungen, die über Englisch-Basiswissen verfügen und Interesse an einer Tätigkeit im Gastgewerbe haben.	03.11.2008 - 05.12.2008	WIFI Kärnten

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis AMS-Weiterbildungsdatenbank
<http://wbdb.ams.or.at/wb/amskurse.htm> (abgerufen am 17. 11. 2007)

Aus den in der Tabelle angeführten Kursen ist ersichtlich, dass die Sprachkurse zwischen drei Monaten und einem Jahr dauern. Die zitierten Gastronomie/Tourismus Kurse sind deutlich kürzer: Sie dauern zwischen einem und zwei Monaten. In Hinblick auf den Beginn der EM im Juni 2008 sollte eine bedarfsgestützte Qualifizierung dementsprechend rasch eingerichtet werden.

6.3 Mögliche Vermittlungs- und Qualifikationsmaßnahmen des AMS

Im Rahmen dieses Kapitels wird dem AMS Vermittlungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vorgeschlagen. Diese basieren auf den Ergebnissen der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Erhebung.⁴⁹

VERMITTELN

Die im Rahmen dieser Studie vorliegenden Befunde legen zwei Schwerpunkte in der Vermittlung von Arbeitslosen nahe:

a. Bei Berufen wie den Guards, OrdnerInnen für den Bereich Detekteien und Schutzdienste sowie PromoterInnen und Hostessen für Info-Points/Informationsstellen und Veranstaltungsdurchführung **übertrifft der Bedarf die Zahl der beim AMS gemeldeten Arbeitslosen**. Diese Berufe sind folgenden AMS-Vierstellern zuordenbar: Fremden-, Bergführer/innen (5941), Privatdetektiv(e)innen (5911), Portier(e)innen, Wächter/innen (5901). Es kann angenommen werden, dass da Interesse der Unternehmen an diesen Berufen besonders hoch sein wird.

b. Ein weiterer Schwerpunkt kann in der Vermittlung von qualifizierten Fachkräften sowie von LokomotivführerInnen und BuslenkerInnen bestehen. Zum einen ist das betriebliche Interesse an qualifizierten Fachkräften – nicht nur anlässlich der UEFA EURO 2008 - sehr hoch. Zum anderen sind diese für die Unternehmen am Arbeitsmarkt schwer zu rekrutieren. Der Bedarf ist also kaum über den

⁴⁹ Es wurden 27 ArbeitsmarktexpertInnen und Unternehmen befragt.

Arbeitsmarkt abdeckbar. Hier ist eine Kooperation mit PersonalberaterInnen zu empfehlen. Dadurch ließe sich der Radius der Vermittlung erheblich erweitern. Da die Unternehmen und PersonalberaterInnen auch nach dem Ende der EM ein anhaltendes Interesse an qualifizierten Fachkräften haben, lässt sich dadurch auch die Nachhaltigkeit in der Dauer der Beschäftigung erhöhen. Zu diesen Berufen können unter anderem folgende AMS-Viersteller gezählt werden: Elektroinstallateur(e)innen/-monteur(e)innen (2421), Elektroinstallateur-, Fernmeldemonteurhelfer/innen (2429), Sonstige Elektroberufe (2488), Bau- und Möbeltischler/innen (2513), Maschinenschlosser/innen (1954), Kraftfahrzeugmechaniker/innen (2201), Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen (1951), Sonstige Schlosser/innen (1958), Sonstige Grobmechaniker/innen (2208), Bautischler/innen (2511), Möbeltischler/innen (2515), Modelltischler/innen (2517), Sonstige Tischler/innen (2518), Gaststättenköch(e)innen (5201).

QUALIFIZIEREN

Wie aus den Ergebnissen der Erhebung hervorgeht, benötigen die Unternehmen für die Durchführung und Organisation der EM Arbeitskräfte für Aushilfs- und Hilfstätigkeiten, fachlich qualifizierte Tätigkeiten (z.B. durch ElektrikerInnen) und Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen. Zu letzteren zählen beispielsweise Call-Center MitarbeiterInnen. Diese werden in den Unternehmen auf ihren Tätigkeitsbereich geschult. Den Aussagen der Befragten zufolge, sind bei fachlich qualifizierten Tätigkeiten und bei Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen keine expliziten EM-spezifischen Kompetenzen notwendig.

Allerdings hat die Erhebung ebenso gezeigt, dass Sprachkenntnisse bei Hilfs- und Aushilfstätigkeiten sowie bei Tätigkeiten mit arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen von Unternehmen des Tourismus und der Gastronomie gewünscht werden. Es handelt sich dabei um Berufe mit großteils KundInnenkontakt. Dazu können unter anderem folgende AMS-Viersteller und Sechsteller gerechnet werden: Hotelportier(e)innen (5151), Büffet-, Schankkräfte (m./w.), Küchenansager/innen (5131), Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe (7841) aber auch Callcenter-Agent (m./w.) (415102) und Callcenter-Mitarbeiter/in (415103).

Die Sprachkurse sollten in erster Linie berufsbezogene Auffrischkurse sein und Personen mit Vorkenntnissen als Zielgruppe ansprechen. Das Ziel dieser Kurse könnte darin bestehen, sprachliche Fertigkeiten vermitteln, um in berufstypischen

Situationen zurechtzukommen. Als Sprachen kommen Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Tschechisch und Russisch in Frage. Die Dauer der Kurse sollte 12 Wochen nicht überschreiten. Hinsichtlich der Organisation, pädagogischen Konzeption und Durchführung könnte dabei auf die Erfahrungen der AMS-Bildungsträger zurückgegriffen werden. Sprachkurse für AnfängerInnen und mäßig Fortgeschrittene werden bereits seit längerer Zeit im Weiterbildungsangebot des AMS vertreten.⁵⁰

Im Rahmen der, durch die EM hervorgerufenen Beschäftigungseffekte ergeben sich auch für Langzeitarbeitslose und Jugendliche ohne Berufsausbildung Chancen, zumindest kurzfristig in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Das wäre vor allem im Bereich der Aushilfs- und Hilfstätigkeiten im Tourismus und der Gastronomie möglich. Hier könnten spezifische Kurse (z.B. eine Fachausbildung für Kochen und Service) die Arbeitsmarktchancen dieser Zielgruppe durchaus erhöhen. Je nach dem Ausmaß an Vorkenntnissen wären auch hier Kurse für Ostsprachen angebracht.

⁵⁰ Vgl. dazu die Weiterbildungsdatenbank des AMS: <http://wbdb.ams.or.at/wb/amskurse.htm>.

7. Literaturverzeichnis

- Ahlert 2006 Gerd Ahlert. Auswirkungen des zusätzlichen Incoming-Tourismus während der FIFA WM 2006 auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. In: Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) Discussion Paper 2006/1. Osnabrück 2006.
- Bartels 2005 Katja Bartels. Das Jobwunder. In : Die Zeit 29. 09. 2005 Nr. 40.
- Brenke/Wagner 2007 Karl Brenke, Gert G. Wagner. Ökonomische Auswirkungen der Fußball-WM 2006 in Deutschland zum Teil überschätzt. In: DIW Berlin Wochenbericht Nr. 29/2007. Berlin.
- Cerha/Schnedlitz 2007 Cordula Cerha, Peter Schnedlitz. Spielregeln im EURO 08 – Marketing – Bedeutung, Chancen und Risiken der Planung von Marketingmaßnahmen. Präsentation. Wien 2007. www.wu-wien.ac.at/handel/europameisterschaft_2008. Abgerufen am 12. 10. 2007.
- Deutsche Zentrale für Tourismus 2006 Deutsche Zentrale für Tourismus. Fazit der FIFA WM 2006. Image und wirtschaftliche Effekte. O.O. 2006.
- DIHK 2006a Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Fußball-WM 2006. Auswirkungen auf die Unternehmen. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung. Berlin, Jänner 2006.
- DIHK 2006b Deutscher Industrie- und Handelskammertag: DIHK-Saisonumfrage Frühjahr 2006. Sonderauswertung zur Fußball WM. Berlin 2006.
- Investitionsbank Berlin 2006 Investitionsbank Berlin. Fußball-WM 2006 – eine Retrospektive. In: Berlin aktuell 7. Dezember 2006.
- Maenning 2007 Wolfgang Maenning. Ein Jahr danach – eine ökonomische Nachlese zur Fußball-WM 2006. In: Wirtschaftsdienst- Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 2007/6. O.O.
- Postbank Research 2005 Postbank Research. FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006 – Signifikante Arbeitsplatz- und Umsatzzuwächse in einzelnen Branchen. In: Postbank Research Perspektiven Juli 2005. Bonn.
- Preuß/Kurscheidt/Schütte 2007 Holger Preuß, Markus Kurscheidt, Norbert Schütte. Wirtschaftliche Wirkungen durch die Besucher der Fußball-WM. Referat anlässlich des Symposiums Ein Jahr danach – Große Studien zur FIFA Fußball-WM 2006. 6. Juli 2006 an der TU Kaiserslautern. Abgerufen am 1. Oktober 2007 unter <http://www.uni-kl.de/wcms/fileadmin/Imove/dateien/WM-Konferenz/Praesentationen/Preuss.pdf>.
- Rütter et.al. 2004 Heinz Rütter, Jürg Stettler, Marc Amstutz, Antoine de Bary, Daniela Grozea-Helmenstein. Wirtschaftliche Auswirkungen der UEFA EURO 2008 in der Schweiz. Rüslikon/Luzern 2004.
- SportsEconAustria 2006 SportsEconAustria. Sport und Ökonomie in Europa – in Tour d'Horizon. Studie im Auftrag

des Bundeskanzleramts, Sektion Sport. Wien, März 2006.

SportsEconAustria 2007

SportsEconAustria. Makroökonomische und sektorale Effekte der UEFA EURO 2008 in Österreich. Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer. Wien, Jänner 2007.

WKÖ 2007

Wirtschaftskammer Österreich. Fußball Europameisterschaft Euro 2008. WKÖ-Präsentation (www.wkoe.gv.at)

Zusätzlich verwendete Internetquellen:

AMS-Weiterbildungsdatenbank: <http://wbdb.ams.or.at/wb/amskurse.htm>. Abgerufen am 17. 11. 2007.

CIRCA: <http://circa.europa.eu/irc/dsis/nfaccount/info/data/esa95/de/esa00503.htm>. Abgerufen am 10. 09. 2007.

Deutsche Bundesregierung, Beschäftigungschancen der Fußball-Weltmeisterschaft nutzen - DFB und BA vereinbaren

Zusammenarbeit, Pressemitteilung vom 12. Juli 2005:

<http://wm2006.deutschland.de/DE/Content/WMAktuell/Pressemitteilungen/2005/beschaefigungschancen-der-fussball-weltmeisterschaft-nutzen.html>. Abgerufen am 12. 10. 2007

Deutsche Bundesregierung: <http://wm2006.deutschland.de/DE/Navigation/Gastgeber-Deutschland/Staedte-und-Stadien/staedte-und-stadien.html>. Abgerufen am 5. Oktober 2007.

Deutschen Presse Agentur: http://www.presseportal.de/pm/6776/700374/bundesagentur_fuer_arbeit_ba). Abgerufen am 12. 10. 2007.

Impacts: www.impacts.at/de/jobs, abgerufen am 12. 10. 2007

Industrie- und Handelskammer Heilbronn-Franken: http://www.heilbronn.ihk.de/News/wirtschaftsinfo_detail.asp?iNewsID=9343. Abgerufen am 12. 10. 2007.

Jobinfo24: <http://www.jobinfo24.de/forum/index.php?showtopic=109> und das

Österreich Werbung: http://www.austria.info/xxl/_site/at/_area/467402/_aid/656877/fussball_europameisterschaft_2008.html. Abgerufen am 25. 10. 2007.

Österreich Werbung: http://www.austria.info/xxl/_site/at/_area/467402/_aid/672001/index.html. Abgerufen am 20. 10. 2007.

Österreich Werbung: http://www.austria.info/xxl/_site/at/_area/467402/_aid/656645/home.html. Abgerufen am 20. 10. 2007.

Pressearchiv der Bundesagentur für Arbeit: http://www.arbeitsagentur.de/nn_157844/Dienststellen/RD-

BY/Nuernberg/AA/Presse/Presseinformationen/2006/2006-029-157-Arbeitsvermittlungen-im-Rahmen-der-B.html bzw.

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27036/zentraler-Content/Pressemeldungen/2007/Presse-07-027.html. Abgerufen am 12. 10. 2007.

Projekt-Magazin – die Fachmagazin im Internet für erfolgreiches Projektmanagement: <http://www.projektmagazin.de/glossar/gl-0869.html>. Abgerufen am 1. Oktober 2007.

Stadt Berlin: <http://www.berlin.de/fifawm2006/news/artikel/20051024.php>) und den Deutschen Presse Agentur:

http://www.presseportal.de/pm/6776/700374/bundesagentur_fuer_arbeit_ba). Abgerufen am 12. 10. 2007.

Symposium: Ein Jahr danach – Große Studien zur Fußball-WM 2006. Freitag, 6. Juli 2007, Technische Universität Kaiserslautern. www.wm-studien.de. Abgerufen am 12. 10. 2007.

UEFA: http://jobs.euro2008.com/MAIN/careerportal/job_profile.cfm?szOrderID=227, abgerufen am 12. 10. 2007