

Entwicklung des Arbeitsmarktes in Wien: Zukunftsbranchen und migrantische Ökonomie

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie
im Auftrag des AMS Wien

1 Einleitung

Das vorliegende AMS info fasst die wichtigsten Ergebnisse der Studie »Entwicklung des Wiener Arbeitsmarktes« dar, die vom Zentrum für Soziale Innovation (ZSI)¹ und der KMU Forschung Austria² im Auftrag des AMS Wien³ – Service für Unternehmen (SfU) durchgeführt und mit Jahresmitte 2026 abgeschlossen wurde, zusammen.⁴ Das SfU des AMS Wien und dessen Regionale Geschäftsstellen (RGS)⁵ sind eine wichtige Anlaufstelle für Unternehmen und betreuen diese insbesondere bei der Personalsuche und der Besetzung offener Stellen. Darüber hinaus berät das SfU bei der Personal- und Organisationsentwicklung und fördert die Weiterbildung von Arbeitskräften. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Personalsicherung, also der Unterstützung von Unternehmen beim Erhalt von Arbeitsplätzen in betrieblichen Krisenzeiten.

Angeichts einer dynamischen und sich stark ausdifferenzierenden Wiener Wirtschaft steht das SfU vor der Aufgabe, seine Beratungskapazitäten und Beratungsschwerpunkte gezielt auf jene Branchen und Wiener Bezirke auszurichten, in denen Wachstum, Fachkräftemangel und Veränderungsdruck am stärksten ausgeprägt sind. Die Studie verfolgt daher zwei übergeordnete Ziele:

- Erstens sollen evidenzbasierte Erkenntnisse zur strukturellen Entwicklung des Wiener Arbeitsmarktes gewonnen werden, um die Ausrichtung des SfU in den einzelnen Wiener Bezirken passgenauer auf die lokalen Bedarfe und Wachstumsbranchen abstimmen zu können.

- Zweitens soll die Wahrnehmung des SfU durch migrantische Unternehmer:innen untersucht werden, um ihre Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme von SfU-Leistungen besser zu verstehen und die Ansprache sowie Zusammenarbeit gezielt zu verbessern.

Der erste Teil der Studie orientiert sich an folgenden Leitfragen:

- Welche Branchen werden im Zeitraum 2026 bis 2030 am stärksten wachsen?
- Wie verändern sich Gründungsdynamik und Unternehmensneugründungen in verschiedenen Sektoren bzw. Branchen und Wiener Bezirken?
- Werden sich Betriebsstrukturen (Groß-, Mittel-, Kleinbetriebe) verändern, falls ja, in welcher Art und Weise?
- Wie entwickeln sich Wohnbevölkerung, Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftebedarf im Verhältnis zueinander?
- Wie wird sich dies auf die einzelnen Wiener Bezirke auswirken?
- Wie wird sich das stärkere Bevölkerungswachstum in einzelnen Wiener Bezirken auf Unternehmen unterschiedlicher Branchen auswirken?

Der zweite Teil der Studie beschäftigt sich mit folgenden Fragestellungen:

- Wie können migrantische Betriebe definiert werden?
- Welche migrantischen Betriebe werden vom SfU erreicht, welche weniger?
- Wieso sind migrantische Betriebe für das SfU schwer zu erreichen?
- Wie nehmen migrantische Unternehmer:innen das SfU des AMS wahr? Welche Erfahrungen und Kenntnisse haben migrantische Unternehmer:innen in Wien in Bezug auf das AMS?
- Welche strukturellen, kommunikativen oder kulturellen Hürden bestehen für migrantische Betriebe bei der Inanspruchnahme der Services des SfU?
- Wie können migrantische Unternehmer:innen besser erreicht werden? Wie kann das AMS seine Angebote und Zugänge so gestalten, dass sie auch von migrantischen Unternehmen besser genutzt werden?

¹ www.zsi.at.

² www.kmuforschung.ac.at.

³ www.ams.at/wien.

⁴ Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2026/entwicklung-des-arbeitsmarktes-in-wien---zukunftsbranchen-und-migrantische-oekonomie.html>.

⁵ www.ams.at/organisation/adressen-und-telefonnummern?flt=bundesland%252Fwien#wien.

2 Studienteil 1: Strukturelle Entwicklung in Wien: Bevölkerung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt

Die vorliegende Analyse (Studienteil 1) dient dem Service für Unternehmen (SfU) des AMS Wien als evidenzbasierte Entscheidungsgrundlage, um seine regionalen Beratungsangebote bestmöglich an die künftigen Wachstumsdynamiken und wirtschaftlichen Potenziale der Wiener Bezirke bis zum Jahr 2030 anzupassen. Angesichts einer rasch wachsenden Stadtökonomie steht das SfU vor der strategischen Aufgabe, Ressourcen gezielt auf jene Branchen und Standorte auszurichten, in denen Wachstum, Fachkräftemangel und struktureller Veränderungsdruck am größten sind. Methodisch stützt sich diese Untersuchung auf eine Triangulation aus Literatur- und Sekundärdatenanalysen, Arbeitsmarktprognosen sowie qualitativen Expert:inneninterviews. Der Wiener Wirtschaftsraum ist eine hochentwickelte, wissensbasierte Dienstleistungsökonomie. Die wirtschaftliche und arbeitsmarktbezogene Entwicklung wird in den kommenden Jahren maßgeblich durch vier in Wechselwirkung stehende Transformationstreiber geprägt: Demografie, Digitalisierung, Klimaneutralität und der Wandel der Arbeitswelt. Aus diesen Megatrends leiten sich klare Zukunftsbranchen ab: Die zunehmende demografische Alterung macht den Gesundheits- und Sozialbereich zu einem zentralen, langfristigen Jobmotor mit massiv steigendem Personalbedarf. Die Branche »Informations- und Kommunikationstechnologien« (IKT) ist eine der dynamischsten Wachstumsäulen Wiens. Der rasante Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) generiert hierbei völlig neue Berufsfelder, automatisiert jedoch gleichzeitig kognitive Routinetätigkeiten. Freiberufliche und technische Dienstleistungen werden ihren Aufwärtstrend in der Wissensökonomie ebenfalls fortsetzen. Das migrationsgetriebene Bevölkerungswachstum erhöht die Nachfrage im Erziehungs- und Unterrichtsbereich. Gleichzeitig erfordert die zwingende ökologische Transformation (Dekarbonisierung) enorme personelle Kapazitäten in der Installations- und Gebäudetechnik, auch wenn aktuelle budgetäre Restriktionen der öffentlichen Hand diese Dynamik kurzfristig leicht dämpfen könnten. Klassische Wirtschaftszweige stehen hingegen unter erheblichem Anpassungsdruck: Im stationären Handel verringert sich durch den expandierenden E-Commerce-Sektor der Personalbedarf, der Finanzsektor schrumpft durch Digitalisierung, und die Sachgütererzeugung wandelt sich in Richtung einer hochproduktiven High-Tech-Produktion (z.B. Medizintechnik, Pharma). Das Gründungsgeschehen ist dabei ein Indikator für die wirtschaftliche Dynamik, den strukturellen Wandel und die Innovationsfähigkeit und ist in Wien ungleich über die Bezirke verteilt. Es lassen sich drei Bezirkscluster identifizieren:

- Cluster 1 (»Dynamische Außenbezirke«) weist die meisten Neugründungen auf.
- Cluster 2 (»Gründungsaktive Bezirke«): In diesem Cluster ist die Zahl der Gründungen weniger ausgeprägt.
- Cluster 3 (»Etablierte, gesättigte Bezirke«) hat verhältnismäßig niedrige Gründungs- und Schließungsraten.

Die arbeitsmarktpolitischen Hotspots Wiens verschieben sich spürbar an die Peripherie, denn das künftige Bevölkerungs- und Unternehmenswachstum konzentriert sich auf die Außenbezirke: Die Wiener Bezirke Donaustadt, Floridsdorf, Favoriten,

Liesing und Simmering werden auch weiterhin äußerst dynamisch wachsen. Sie gelten daher insofern als Zukunftsbezirke, als der Bevölkerungszuwachs eine bedeutende lokale Nachfrage nach Nahversorgung, Gesundheits- und Bildungsangeboten generiert.

Dem 22. Bezirk (Donaustadt) wird die stärkste Attraktivität für Betriebsansiedlungen prognostiziert. In der Donaustadt haben Großprojekte wie die Seestadt Aspern und das Hausfeld enorme Auswirkungen auf die Wirtschaftsstruktur. In Favoriten wird das prognostizierte Bevölkerungswachstum das Wirtschaftswachstum und die Unternehmensneugründungen ankurbeln. Langfristig wird das Stadtentwicklungsgebiet Rothneusiedl neben Wohnraum für 21.000 Personen auch rund 8.000 neue Arbeitsplätze schaffen, wodurch die lokale Wirtschaft einen deutlichen Schub erhält. Gleichzeitig kristallisieren sich spezialisierte hochtechnologische Knotenpunkte in bestehenden Lagen heraus: In der Muthgasse (Bezirk Döbling) wächst ein Hub für Biotechnologie (rund 2.500 neue Arbeitsplätze), und in St. Marx (Bezirk Landstraße) bündeln das Life Science Center Vienna⁶ und das Quantum Technology Center Vienna⁷ seit Neuestem Forschung und Unternehmen in wichtigen Schlüsseltechnologien. Aus diesen räumlichen und sektoralen Entwicklungen resultiert für Wien eine doppelte Herausforderung: Trotz eines durch Zuwanderung steigenden Arbeitskräfteangebotes leidet der Standort unter einem massiven qualitativen Fachkräfte-Mismatch. Für das SfU bedeutet dies, dass gesamtstädtische Strategien durch bezirksspezifische Betreuungsmodelle ersetzt werden müssen – basierend auf fünf identifizierten Bezirkstypen, die von »Wachstumsstarken Außenbezirken« über »Gewerbestandorte mit industrieller Tradition«, »Urbane Transformations- und Konversionsbezirken«, »Westliche / Nordwestliche Wohn- und Wissensstandorte« bis hin zu »Konsolidierten Innenstadtbezirken« reichen. Um das vorhandene Potenzial an Arbeitskräften zu nutzen, wird empfohlen, dass das SfU gemeinsam mit Unternehmen und Bildungsanbietern modulare, berufsbegleitende Höherqualifizierungspfade weiterhin differenziert und ausbaut.

3 Studienteil 2: Migrantische Ökonomie

Während Studienteil 1 die strukturelle Entwicklung des Wiener Arbeitsmarktes, zentrale Wachstumsbranchen und bezirkliche Dynamiken analysiert, richtet der Studienteil 2 den Blick auf eine konkrete Zugangs- und Umsetzungsperspektive für das SfU des AMS Wien: In welchem Ausmaß werden migrantisch geführte Betriebe vom SfU des AMS Wien erreicht, wie nehmen sie das SfU wahr, und welche Ansatzpunkte ergeben sich für eine bessere Ansprache, Beratung und Zusammenarbeit? Die empirische Grundlage bilden eine Literatur- und Dokumentenanalyse sowie 36 qualitative Interviews mit vier Akteursgruppen: 26 Unternehmer:innen mit Migrationshintergrund, vier Interviews mit SfU-Berater:innen, drei Interviews mit Mitarbeiter:innen anderer Beratungs- und Unterstützungsorganisationen sowie drei Interviews mit Intermediär:innen aus migrantischen Vereinen

⁶ <https://wirtschaftsagentur.at/life-science-center>.

⁷ <https://wirtschaftsagentur.at/quantumtechnologycentervienna>.

und Netzwerken. Ziel war eine möglichst breite qualitative Fallvariation, nicht eine statistische Verallgemeinerung. Ausgangspunkt war die Erfahrung, dass migrantisch geführte Betriebe vom SfU bislang nur begrenzt erreicht werden. Die Interviews zeigen, dass diese begrenzte Erreichbarkeit nicht primär als migrationspezifisches Problem zu verstehen ist. Die Nutzung der SfU-Angebote hängt vor allem davon ab, ob das SfU als eigenständige, auf Betriebe zugeschnittene Anlaufstelle innerhalb des AMS sichtbar ist, ob ein konkreter betrieblicher Anlass besteht, ob der Nutzen des Angebotes deutlich wird und ob die Unterstützung zur jeweiligen Unternehmenssituation passt. Besonders entscheidend dabei sind Betriebsgröße, Unternehmensphase, Personalbedarf, Zeitressourcen, administrative Kapazitäten, digitale Zugänge, bisherige AMS-/SfU-Erfahrungen und alternative Rekrutierungswege.

Migrationsbezogene Faktoren wie Sprache, lokales Systemwissen, institutionelle Vorerfahrungen, Vertrauen oder Netzwerke können Zugangs- und Nutzungshürden zusätzlich beeinflussen, erklären sie jedoch nicht allein. Ein zentrales Ergebnis ist daher, dass migrantisch geführte Betriebe keine homogene Zielgruppe darstellen. Unterschiede zeigen sich nach Branche, Unternehmensgröße, Unternehmensphase, Personalbedarf, Aufenthaltsdauer, Sprachkompetenzen, lokalen Netzwerken, bisherigen Institutionserfahrungen sowie verfügbaren Ressourcen. Für die Ansprache bedeutet das: Migrantische Betriebe sollten weder als grundsätzlich andere Zielgruppe behandelt noch in einer allgemeinen Betriebslogik unsichtbar gemacht werden. Entscheidend ist eine situationssensible Ansprache, die an den konkreten betrieblichen Bedarfslagen und Ressourcen ansetzt. Die Interviews zeigen keine reine Bekanntheitslücke, sondern ein Zusammenspiel von institutioneller Sichtbarkeit, betrieblicher Relevanz und konkretem Zugang. Das AMS ist vielen Unternehmer:innen grundsätzlich bekannt, wird aber häufig primär mit Arbeitsuchenden, Vermittlung, Förderungen oder früheren persönlichen Erfahrungen verbunden. Das SfU ist demgegenüber nicht durchgehend als betriebsbezogener Zugang innerhalb des AMS sichtbar. Teilweise werden betriebsbezogene AMS-Leistungen bereits genutzt, so etwa eAMS für Unternehmen, Stellenschaltung, Förderinformationen oder Personalvermittlung, ohne dass diese dem SfU zugeordnet werden. Entscheidend ist daher nicht nur, ob der Name »SfU« bekannt ist, sondern ob Unternehmer:innen erkennen, bei welchem betrieblichen Anlass das SfU zuständig ist und welchen konkreten Nutzen eine Zusammenarbeit haben kann. Die Wahrnehmung des SfU wird durch seine Einbettung in das AMS mitgeprägt. Frühere AMS-Erfahrungen, Erzählungen aus dem Umfeld und Erwartungen an Vermittlung, Förderung oder Bürokratie beeinflussen, ob das SfU als hilfreiche Anlaufstelle erscheint. Dieses Bild ist ambivalent: Positiv hervorgehoben werden erreichbare Ansprechpartner:innen, schnelle Reaktion und praktische Unterstützung. Distanz entsteht dort, wo Zuständigkeiten unklar bleiben, Rückmeldungen ausbleiben, digitale Schritte kompliziert wirken oder der Nutzen eines Kontaktes nicht erkennbar ist. Entscheidend ist, ob das SfU als verlässlicher, betriebsbezogener Zugang im Unternehmensalltag erfahrbar wird.

Der Erstkontakt zwischen migrantischen Betrieben und dem SfU entsteht häufig nicht über eine abstrakte Suche nach dem SfU, sondern über konkrete betriebliche Personalsuche, Stel-

lenschaltung, eAMS, Förderfragen, Lehrlinge, Praktikant:innen oder direkte Kontakte zu Berater:innen. Wo ein solcher Anlass fehlt, bleibt das SfU oft unsichtbar oder erscheint für den eigenen Betrieb nicht relevant. Das betrifft besonders Ein-Personen-Unternehmen (EPUs) und kleine Betriebe mit geringem, punktuell oder unregelmäßigem Personalbedarf. Für sie liegt der Nutzen des SfU eher an Übergangspunkten: erste Einstellung, Förderfrage, eAMS-Einstieg, Lehrlingssuche oder Klärung möglicher Wachstumsschritte. Nach dem Erstkontakt werden SfU-Leistungen bzw. betriebsbezogene AMS-Unterstützung vor allem anlassbezogen genutzt. Positive Erfahrungen entstehen dort, wo Unterstützung persönlich, konkret und alltagstauglich ist: wenn eine erreichbare Ansprechperson zuständig ist, der Betrieb nicht allein durch digitale oder administrative Schritte gehen muss und die Unterstützung unmittelbar an einen betrieblichen Bedarf anschließt. Herausforderungen zeigen sich vor allem bei der Passung in der Personalsuche, bei administrativen Anforderungen sowie bei Förderabwicklung, Formularen, Nachweisen und Berichtspflichten. Betriebe schätzen SfU-Unterstützung dann, wenn sie Zeit spart, Anforderungen gut versteht und passende Bewerber:innen vorschlägt. Unpassende Vorschläge, mangelnde Motivation von Bewerber:innen oder hoher administrativer Aufwand können dagegen das Vertrauen in das SfU als Personalpartner schwächen und dazu führen, dass Betriebe stärker auf eigene und vom AMS unabhängige Rekrutierungskanäle zurückgreifen.

Über die unmittelbaren SfU-Leistungen hinaus werden breitere Unterstützungsbedarfe sichtbar. Diese betreffen insbesondere die Gründungs- und Anfangsphase, Gewerbe-, Steuer- und Rechtsfragen, Sozialversicherung, Finanzierung, Kund:innenakquise, Zugang zu lokalen Netzwerken, Förderorientierung, Digitalisierung und KI sowie die Bereitstellung verständlicher und niedrigschwelliger Informationen. Diese Themen liegen großteils außerhalb des engen SfU-Auftrages und sollten nicht zu einer Mandatsausweitung führen. Für das SfU sind sie dennoch relevant, da sie zeigen, an welchen Stellen Unternehmer:innen die Orientierung verlieren können und wo gute Verweisberatung den Zugang zum Unterstützungssystem verbessern kann. Eine kompetente Lotsenfunktion kann zudem die Außenwahrnehmung des SfU stärken und dazu beitragen, dass auch die eigenen Angebote als vertrauenswürdiger und attraktiver wahrgenommen werden. Besonders wichtig sind Schnittstellen, an denen Betriebe ohnehin Informationen suchen, Verfahren durchlaufen oder Beratung in Anspruch nehmen, so etwa bei Gründungen, Gewerbeanmeldungen, Förderorientierung, Steuerberatung, Unternehmensberatung oder über lokale Wirtschafts- und Community-Strukturen. Das SfU kann hier – wie schon zuvor erwähnt – eine Lotsenfunktion einnehmen, und zwar nicht als Ersatz für Gründungs-, Steuer-, Rechts- oder Finanzierungsberatung, sondern als sichtbarer betriebsbezogener AMS-Zugang, der an diesen Schnittstellen mitgedacht wird, Zuständigkeiten klärt und Betriebe hin zum richtigen nächsten Schritt verweist. Aus den Ergebnissen folgt keine Empfehlung für ein eigenes Sonderangebot ausschließlich für migrantisch geführte Betriebe. Bestehende SfU-Leistungen sollten vielmehr so weiterentwickelt werden, dass sie für unterschiedliche betriebliche Situationen leichter auffindbar, verständlicher und praktischer nutzbar werden. Prioritär sind dabei sechs Ansatzpunkte:

- Erstens sollte das SfU innerhalb des AMS und über Kooperationspartner:innen klarer als Unternehmensservice sichtbar werden. Dazu gehören eine bessere Auffindbarkeit der SfU-Website, ein wiedererkennbares betriebsbezogenes SfU-Profil und Informationen, die stärker von konkreten betrieblichen Anlässen ausgehen, also etwa der Aspekt der ersten Einstellung, Lehrlingssuche, Förderfragen, eAMS-Zugang, Stellenschaltungen oder Qualifizierungen.
- Zweitens sollten persönliche Zuständigkeit und praktische Begleitung verlässlicher organisiert werden. Betriebe sollten nach einem Erstkontakt wissen, wer zuständig ist, welcher nächste Schritt folgt und wo sie Unterstützung erhalten. Gerade bei eAMS, Stellenschaltung, Formularen und Förderanträgen kann kurze praktische Begleitung entscheidend sein, damit digitale oder administrative Verfahren nicht zu Zugangshürden werden.
- Drittens sollte die Personalsuche stärker auf Qualität der Passung ausgerichtet werden. Für kleine oder spezialisierte Betriebe sind weniger, aber vorab besser geklärte Bewerber:innenvorschläge oft hilfreicher als eine größere Zahl kaum passender Kontakte. Dazu gehört eine realistische Erwartungskklärung mit Betrieben und Bewerber:innen, aber auch die AMS-interne Rückmeldung wiederkehrender Passungsprobleme.
- Viertens sollte das SfU strategisch klären, welche Rolle EPU und kleine Betriebe in der eigenen Ansprache spielen sollen. Betriebe ohne aktuellen Personalbedarf brauchen einen anderen Zugang als Betriebe vor der ersten Einstellung oder Betriebe mit regelmäßigem Personalbedarf. Kleine Betriebe sollten daher nicht mit einem allgemeinen Vermittlungsversprechen angesprochen werden, sondern mit konkreten, anlassbezogenen Nutzenversprechen.
- Fünftens sollten Förderinformationen und administrative Abläufe verständlicher, planbarer und handhabbarer werden. Checklisten, Ablaufgrafiken, Schritt-für-Schritt-Anleitungen, leicht zugängliche Erklärvideos oder ergänzende digitale Erstinformationskanäle können helfen, häufige Standardfragen zu klären und Betriebe zu passenden Informationen, Formularen oder Ansprechpersonen zu leiten.
- Sechstens sollte das SfU Verweisberatung und Kooperationen verbindlicher nutzen. Wichtige Schnittstellen bestehen insbesondere zur Wirtschaftskammer Wien bzw. zum Gründerservice, zur Wirtschaftsagentur Wien, zu Gewerbebehörden bzw. der Wiener Magistratsabteilung (MA) 63, zu Steuerberatungs- und Unternehmensberatungsstrukturen sowie zu relevanten Intermediär:innen und Multiplikator:innen. Diese Kooperationen können dazu beitragen, dass das SfU an jenen Punkten sichtbar wird, an denen Betriebe ohnehin Orientierung suchen. Mehrsprachige oder besonders niedrigschwellige Angebote anderer Stellen sollten für SfU-Berater:innen gut auffindbar sein, damit Betriebe bei Anliegen außerhalb des SfU-Mandates nicht nur Links erhalten, sondern klare nächste Schritte. Schließlich zeigen die Interviews, dass diversitätssensible Beratung nicht als Sondermaßnahme für migrantisch geführte Betriebe verstanden werden sollte, sondern als Teil professioneller Beratungsqualität. Der Gleichbehandlungsanspruch des SfU ist zentral: Betriebe sollen unabhängig von Herkunft oder Migrationsgeschichte als Betriebe ernst genommen werden. Gleichzeitig darf Gleichbehandlung nicht bedeuten, unterschiedliche Zugangssituationen unsichtbar zu machen. Sprache, Vertrauen, lokales Systemwissen, institutionelle Vorerfahrungen und Netzwerke können den Zugang zu Unterstützung beeinflussen. Diversitätssensible Beratung bedeutet daher, reale Zugangshürden zu erkennen, eigene Erfahrungsannahmen zu reflektieren und die Ansprache konsequent am konkreten Betrieb auszurichten, ohne Betriebe auf Herkunft oder Community Zugehörigkeit zu reduzieren.

Insgesamt zeigt Studienteil 2: Das SfU sollte nicht ein Sonderangebot für migrantisch geführte Betriebe neu erfinden. Entscheidend ist, den bestehenden betriebsbezogenen AMS-Zugang sichtbarer, verständlicher, verlässlicher und anschlussfähiger zu machen. Davon profitieren migrantisch geführte Betriebe, aber auch andere kleine und heterogene Betriebe, die mit ähnlichen Zugangshürden, knappen Ressourcen oder mit einem unklaren Unterstützungsbedarf konfrontiert sind.

AMS

<https://forschungsnetzwerk.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift Autorinnen

ZSI – Zentrum für Soziale Innovation GmbH
Linke Wienzeile 246, 1150 Wien
E-Mail: institut@zsi.at, Internet: www.zsi.at

KMU Forschung Austria
Gußhausstraße 8, 1040 Wien
E-Mail: office@kmuforschung.ac.at, Internet: www.kmuforschung.ac.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxis-handbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungsnetzwerk.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

August 2026 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

