



Entwicklung des Arbeitsmarktes in Wien Zukunftsbranchen und migrantische Ökonomie

Projektleitung AMS:
Johannes Gabler
Mag. Dorian Waller

Projektleitung ZSI:
Juliet Tschank, M.A.

Projektleitung KMU Forschung Austria:
Mag. Karin Petzlberger



Wien, Juni 2026

Impressum

Arbeitsmarktservice Wien

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Ungargasse 37

1030 Wien

Telefon: +43 50 904 940

Durchführende Unternehmen:

ZSI – Zentrum für Soziale Innovation GmbH

und

KMU Forschung Austria

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf
EURO 59.400,- (inkl. USt.).

Entwicklung des Arbeitsmarktes in Wien

Zukunftsbranchen und
migrantische Ökonomie

ENDBERICHT

Zur Studie

Diese Studie wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernehmen die Zentrum für Soziale Innovation GmbH (ZSI) und die KMU Forschung Austria jedoch keine Gewähr. Eine Haftung der KMU Forschung Austria, der Zentrum für Soziale Innovation GmbH und der Autorinnen und Autoren ist somit ausgeschlossen.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung, Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Datenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des ZSI, der KMU Forschung Austria und des Arbeitsmarktservice Wien gestattet.

Auftraggeber

Arbeitsmarktservice Wien

Verfasser*innen

ZSI – Zentrum für Soziale Innovation GmbH
Linke Wienzeile 246, A-1150 Wien

KMU Forschung Austria
Gußhausstraße 8, A-1040 Wien

Juliet Tschank

Karin Petzlberger

Maddalena Lamura

Christina Enichlmair

Tatjana Neuhuber

Eva Heckl-Marolz

Assistenz

Bich Diem Thy Nguyen

Internes Review/Begutachtung

Thomas Oberholzner

Rückfragen: ZSI

Maddalena Lamura | Juliet Tschank

Tel.: +43 1 495 04 42 – 38 | 54

lamura@zsi.at | tschank@zsi.at

KMU Forschung Austria

Karin Petzlberger

Tel.: + 43 1 505 97 61 – 36

k.petzlberger@kmuforschung.ac.at

Das ZSI und die KMU Forschung Austria sind Mitglied bei:

Kurzfassung

Kurzfassung 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 Sektor Gesundheits- und Sozialwesen zu einem zentralen, langfristigen Jobmotor mit massiv steigendem Personalbedarf. Die Branche Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ist eine der dynamischsten Wachstumssäulen 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 Bereich Erziehung und Unterricht. 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: Der stationäre Handel verliert durch den expandierenden E-Commerce an 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 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, in Cluster 2 („Gründungsaktive Bezirke“) ist die Zahl der Gründungen weniger ausgeprägt und 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 Bezirke Donaustadt, Floridsdorf, Favoriten, Liesing und Simmering werden auch weiterhin äußerst dynamisch wachsen. Sie gelten daher insofern als Zukunftsbezirke, da der Bevölkerungszuwachs eine bedeutende lokale Nachfrage nach Nahversorgung, Gesundheits- und Bildungsangeboten generiert.

Dem 22. Bezirk 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 rd. 8.000 neue Arbeitsplätze schaffen, wodurch die lokale Wirtschaft einen Schub erhält.

Gleichzeitig kristallisieren sich spezialisierte hochtechnologische Knotenpunkte in bestehenden Lagen heraus: In der Muthgasse (Döbling) wächst ein Hub für Biotechnologie (rd. 2.500 neue Arbeitsplätze), und in St. Marx (Landstraße) bündelt das neue Life Science Center Vienna und Quantum Technology Center Vienna Forschung und Unternehmen in wichtigen Schlüsseltechnologien.

Aus diesen räumlichen und sektoralen Entwicklungen resultiert für Wien eine doppelte Herausforderung: Trotz eines durch Zuwanderung steigenden Arbeitskräfteangebots 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 „Gewerbstandorte mit industrieller Tradition“, „urbanen 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 weiter ausbaut.

Kurzfassung 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 Service für Unternehmen (SfU): 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 fünf SfU-Berater*innen, drei Interviews mit Mitarbeiter*innen anderer Beratungs- und Unterstützungsorganisationen sowie drei Interviews mit Intermediär*innen aus migrantischen Vereinen und Netzwerken. Ziel war eine möglichst breite qualitative Fallvariation, nicht statistische Verallgemeinerung.

Ausgangspunkt war die Annahme, dass migrantisch geführte Betriebe vom SfU bislang nur begrenzt erreicht werden. Die Interviews zeigen, dass diese begrenzte Erreichbarkeit nicht primär als migrationsspezifisches 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 Angebots 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 am konkreten Betrieb, seinem Anlass und seinen 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, 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 Kontakts nicht erkennbar ist. Entscheidend ist, ob das SfU als verlässlicher, betriebsbezogener Zugang im Unternehmensalltag erfahrbar wird.

Der Erstkontakt entsteht häufig nicht über eine abstrakte Suche nach dem SfU, sondern über konkrete betriebliche Anlässe: Personalsuche, Stellenschaltung, 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 EPU 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 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 verständliche und niedrigschwellige Information. Diese Themen liegen großteils außerhalb des engen SfU-Auftrags und sollten nicht zu einer Mandatsausweitung führen. Für das SfU sind sie dennoch relevant, weil 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, etwa bei Gründung, Gewerbeanmeldung, Förderorientierung, Steuerberatung, Unternehmensberatung oder über lokale Wirtschafts- und Community-Strukturen. Das SfU kann hier eine Lotsenfunktion einnehmen: 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-Webseite, ein wiedererkennbares betriebsbezogenes SfU-Profil und Informationen, die stärker von konkreten betrieblichen Anlässen ausgehen, etwa erste Einstellung, Lehrlingssuche, Förderfrage, eAMS-Zugang, Stellenschaltung oder Qualifizierung.

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 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-Mandats 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 unklarem Unterstützungsbedarf konfrontiert sind.

Inhalt

Kurzfassung.....	7
1 Einleitung und Hintergrund.....	15
2 Methodisches Vorgehen	16
Teil 1: Strukturelle Entwicklung in Wien: Bevölkerung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt.....	20
3 Die Betriebsstruktur der Wiener Wirtschaft	21
3.1 Wien als Dienstleistungs- und Wissensökonomie	21
3.2 Entwicklung der Unternehmen und Arbeitsstätten	21
3.3 Branchen- und Größenstruktur der Arbeitsstätten	22
4 Gründungen und Schließungen.....	25
4.1 Überblick über Gründungen und Schließungen in Wien	26
4.2 Räumliche Verteilung der Gründungen und Schließungen	29
4.3 Branchenstruktur der Gründungen und Schließungen in Wien	33
4.4 Zusammenschau ausgewählter Bezirke und Branchen	38
5 Der Wiener Arbeitsmarkt: aktuelle Dynamiken und regionale Entwicklungen	40
5.1 Beschäftigung und Beschäftigungsentwicklung	40
5.2 Arbeitslosigkeit.....	42
5.3 Arbeitskräftenachfrage	43
5.4 Fachkräftemangel und struktureller Qualifikationsmismatch	45
6 Bevölkerung	46
6.1 Bevölkerungsstand und Entwicklung in Wien	46
6.2 Bevölkerungsprognose.....	49
6.3 Erwerbspersonenprognose	51
7 Zusammenfassende Analyse und Prognose	51
7.1 Transformationstreiber: Demografie, Digitalisierung, Klimaneutralität und Wandel der Arbeitswelt.....	52
7.2 Wachstumsbranchen und schrumpfende Branchen.....	54
7.3 Wiens Bezirke: Strukturtypen und Wachstumsregionen	57
8 Synthese und Handlungsempfehlungen zu den strukturellen Entwicklungen in Wien.....	63
Teil 2: Migrantische Ökonomie	67
9 Ziel und empirische Grundlage	68
9.1 Definition und Literatur zu migrantischer Ökonomie.....	68
9.2 Empirische Grundlage und Feldzugang.....	69
9.3 Aufbau der Ergebnisdarstellung.....	71

10 Bekanntheit, Wahrnehmung und Erstkontakt mit AMS/SfU	71
10.1 Bekanntheit	71
10.2 Wahrnehmung	74
10.3 Erstkontakt und Kommunikationskanäle	78
11 Nach dem Erstkontakt: Erfahrungen mit den SfU Leistungen und alternative Unterstützungsstrategien	81
11.1 Überblick der SfU-Leistungen	81
11.2 Nutzungslogiken der SfU-Leistungen	82
11.3 Positive Erfahrungen	83
11.4 Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit dem SfU	83
11.5 Alternative Strategien der migrantischen Betriebe	86
11.6 Einbettung im breiteren Ökosystem der öffentlichen Anlaufstellen für Unternehmen	87
12 Unterstützungsbedarf der Unternehmer*innen	89
12.1 Unterstützungsbedarf in der Gründungs- und Anfangsphase	90
12.2 Laufende administrative Orientierung	92
12.3 Orientierung im Fördersystem und bei der Förderabwicklung	92
12.4 Veränderungsdruck, Digitalisierung und KI	93
12.5 Sprache, Verständlichkeit und niedrigschwellige Information	94
12.6 Austausch, Peer-Learning und vertrauensbasierte Unterstützung	95
12.7 Anknüpfungspunkte und Grenzen für das SfU	96
13 Schlussfolgerung zur Erreichbarkeit und Zusammenarbeit mit migrantischen Betrieben in Wien	96
14 Veränderungspotenzial und Handlungsempfehlungen	99
14.1 SfU als betriebsbezogenen AMS-Zugang sichtbar machen und Kontaktanlässe konkretisieren	99
14.2 Persönliche Zuständigkeit und praktische Begleitung verlässlicher organisieren	101
14.3 Passung in der Personalsuche verbessern und Vertrauen in AMS-/SfU-Unterstützung stärken	102
14.4 Strategische Rolle von EPU und kleinen Betrieben klären	103
14.5 Förderungen und administrative Abläufe handhabbarer machen	104
14.6 Verweisberatung und Kooperationen im Unternehmensverlauf verbindlicher nutzen	106
14.7 Diversitätssensible Beratung im SfU-Alltag konsequent leben und weiter stärken	108
14.8 Umsetzung priorisieren und Mandatsgrenzen sichtbar machen	109
15 Referenzen	112
16 Danksagungen	115

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Arbeitsstätten: Anzahl 2023 und Veränderung 2011-23, nach Bezirken, Wien.....	22
Abb. 2	Unternehmensneugründungen in Wien nach Fachgruppen (Auswahl), 2025 ¹	34
Abb. 3	Cluster 1 - Dynamische Außenbezirke: Gründungen nach Bezirken und Fachgruppen, Auswahl, 2025 ¹	38
Abb. 4	Cluster 2 - Gründungsaktive Bezirke: Gründungen nach Bezirken und Fachgruppen, Auswahl, 2025 ¹	39
Abb. 5	Cluster 3 - Etablierte, gesättigte Bezirke: Gründungen nach Bezirken und Fachgruppen, Auswahl, 2025 ¹ 39	
Abb. 6	Nationale Arbeitslosenquoten nach Wiener Bezirken, 2025.....	43
Abb. 7	Offene Stellen nach Wiener Bezirken, 2017 und 2024	44
Abb. 8	Bevölkerungspyramide Wien, 2002/2025.....	48
Abb. 9	Bevölkerungsstand 2025, 2030 und 2040 laut Bevölkerungsprognose der Stadt Wien, Wien	50
Abb. 10	Komponenten der Bevölkerungsveränderung in Wien 2025-40: Migrationsbilanz, Geburtenbilanz und Gesamtveränderung.....	51
Abb. 11	Zielgebiete der Stadtentwicklung 2023.....	60

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Dashboards: Übersicht über die jeweiligen Haupt-Indikatoren, Datenquellen und Zeiträume.....	17
Tab. 2	Sektor- und Größenverteilung der Arbeitsstätten in Prozent, nach Bezirken.....	24
Tab. 3	Gründungen und Schließungen: Datengrundlagen, Definitionen und Merkmale	26
Tab. 4	Unternehmensneugründungen in Wien, 2011 bis 2025	27
Tab. 5	Unternehmensneugründungen und Schließungen in Wien, 2021 bis 2023	28
Tab. 6	Unternehmensneugründungen nach Beschäftigtengrößenklassen, Wien und Österreich, 2023	29
Tab. 7	Unternehmensneugründungen in Wien nach Bezirken, 2025.....	30
Tab. 8	Entwicklung der Unternehmensneugründungen nach Bezirken, 2011 bis 2025.....	31
Tab. 9	Unternehmensneugründungen und Schließungen nach Bezirken, 2023.....	32
Tab. 10	Unternehmensneugründungen in Wien nach Fachgruppen, 2011 bis 2025 ¹	35
Tab. 11	Unternehmensneugründungen in Wien nach ÖNACE-Abschnitt, 2023	36
Tab. 12	Verteilung der Unternehmensneugründungen nach Branchen und Beschäftigtengrößenklassen in Österreich, 2023, Anteil in %	37
Tab. 13	Branchenverteilung der Erwerbstätigen in Prozent, nach Bezirken	41
Tab. 14	Offene Stellen nach Top-15 Branchen, Wien 2024	45
Tab. 15	Bevölkerungsentwicklung nach Gemeindebezirken, 2015-2025.....	47
Tab. 16	Übersicht über Wachstumsbranchen und schrumpfende Branchen	56
Tab. 17	Interviews für Studienteil 2 „Migrantische Ökonomie“	70
Tab. 18	Umsetzungsebenen der Handlungsempfehlungen	110

1 | Einleitung und Hintergrund

Das vorliegende Dokument stellt den Endbericht zur Studie „Entwicklung des Wiener Arbeitsmarktes“ dar, die vom Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) und der KMU Forschung Austria im Auftrag des AMS Wien - Service für Unternehmen (SfU) durchgeführt wurde. Das SfU des AMS Wien ist eine wichtige Anlaufstelle für Unternehmen und betreut 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.

Angesichts der rasch wachsenden und sich stark ausdifferenzierenden Wiener Wirtschaft steht das SfU vor der Aufgabe, seine Beratungskapazitäten und Schwerpunkte gezielt auf jene Branchen und Bezirke auszurichten, in denen Wachstum, Fachkräftemangel und Veränderungsdruck am stärksten sind. Die Studie verfolgt **zwei übergeordnete Ziele**:

1. Erstens sollen evidenzbasierte Erkenntnisse zur strukturellen Entwicklung des Wiener Arbeitsmarktes gewonnen werden, um die Ausrichtung der SfU-Geschäftsstellen in den einzelnen Bezirken passgenauer auf die lokalen Bedarfe und Wachstumsbranchen abstimmen zu können.
2. Zweitens soll die Wahrnehmung des SfU durch migrantische Unternehmer*innen untersucht werden, um ihre Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme von SfU-Leistungen 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/Branchen und Bezirken?
- (Wie) werden sich Betriebsstrukturen (Groß-, Mittel-, Kleinbetriebe) verändern?
- Wie entwickeln sich Wohnbevölkerung, Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftebedarf im Verhältnis zueinander?
- Wie wird sich dies auf die einzelnen Bezirke auswirken?
- Wie wird sich das stärkere Bevölkerungswachstum in einzelnen 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?

2 | Methodisches Vorgehen

Den Ausgangspunkt für den **ersten Studienteil „Strukturelle Entwicklung in Wien: Bevölkerung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt“** bildete eine umfangreiche **Literaturanalyse** mit Fokus auf Wiens Wirtschaftsstruktur. Im Rahmen des Desk Research wurden primär deutschsprachige Studien herangezogen, die Wiens Arbeitsmarktgeschehen, Branchenstruktur und zukünftige Bezirksentwicklung thematisieren. Ergänzend wurden **Sekundärdatenanalysen** durchgeführt, um statistisches Material zur Darstellung von bezirksspezifischen Strukturen und Trends des Wiener Wirtschaftsraums, des Gründungsgeschehens sowie des Arbeitsmarktes aufzubereiten.

Um aktuelle Entwicklungen und spezifisches Know-how berücksichtigen zu können, wurde eine qualitative Befragung von fünf Expert*innen vorgenommen. Diese wurden um ihre Einschätzung zu Arbeitsmarkttrends, zum betrieblichen Flächenbedarf, und um ihre Bewertung zu Zukunftsbranchen und Wachstumsbezirken gebeten. Die Befragung erfolgte online via MS Teams anhand eines halbstandardisierten Interviewleitfadens. Die Gespräche wurden aufgezeichnet, mit einer KI-gestützten Lösung transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Zusätzlich zum vorliegenden Endbericht wurden für den Auftraggeber **vier interaktive Dashboards** in Form von Excel-Dateien erstellt. Die Dashboards haben jeweils einen thematischen Schwerpunkt (Bevölkerung, Arbeitsstätten, Beschäftigte, Unternehmen) und ermöglichen die Gegenüberstellung von Kennzahlen sowie den Vergleich ausgewählter Indikatoren zwischen den Bezirken.

Die Dashboards erlauben unterschiedliche Betrachtungsweisen, etwa den zeitlichen Verlauf oder die bezirksspezifische Darstellung der jeweiligen bevölkerungs-, unternehmens- und arbeitsmarktrelevanten Kennziffern.

Tab. 1 | Dashboards: Übersicht über die jeweiligen Haupt-Indikatoren, Datenquellen und Zeiträume

Dashboard-Bezeichnung	Kennzahl	Datenquelle	Verfügbarer Zeitraum
Wiener_Arbeitsstaetten_offene_Stellen	Arbeitsstätten	Arbeitsstättenzählung der Statistik Austria	2011-23
	Offene Stellen	Arbeitsmarktdatenbank/AMS	2017-24
Wiener_Beschaeftigte	Unselbständig	Arbeitsmarktinformationssystem AMIS / Hauptverband der Sozialversicherungsträger HV	2015-24
	Erwerbstätige (USB) Erwerbstätige (EWT)	Abgestimmte Erwerbsstatistik (Statistik Austria)	2019–24
Wiener_Bevoelkerung	Bevölkerungsstand	Bevölkerungsstand (Statistik Austria)	2015-25
	Bevölkerungsprognose ÖROK	ÖROK	2021-51
	Bevölkerungsprognose MA23	Statistik Austria, Landesstatistik Wien (MA 23)	2025-44
	Erwerbspersonen	Erwerbspersonenprognose Statistik Austria	2024-45
Wiener_Unternehmen	Unternehmen	Arbeitsstättenzählung Statistik Austria	2011-23
	Gründungen/ Schließungen	Statistik Austria	2021-23

Für **den zweiten Studienteil „Migrantische Ökonomien“** wurde zunächst ebenfalls eine **Literatur- und Dokumentenrecherche** durchgeführt. Diese diente dazu, die Interviewleitfäden inhaltlich vorzubereiten und die Ergebnisse der Befragung in den Kontext bestehender Forschung einzuordnen.

Der Schwerpunkt des zweiten Studienteils stellte die **qualitative Primärerhebung** dar, deren Ziel es war die Perspektiven unterschiedlicher Akteursgruppen auf die Zusammenarbeit migrantischer Unternehmer*innen mit Unterstützungsangebote für Unternehmer*innen in Wien zu erfassen. Im Zentrum stehen die Wahrnehmung des Angebots des Service für Unternehmen (SfU) des AMS Wien, die Identifikation von Zugangshemmnissen, Zufriedenheit und Herausforderungen in der Nutzung der Unterstützungsangebote sowie die Ableitung praxisnaher Handlungsempfehlungen.

Die Interviews fanden mit folgenden Akteursgruppen statt:

- Mitarbeitende des SfU des AMS Wien
- Mitarbeiter*innen anderer beratender Organisationen
- Intermediäre (Business- und Kulturvereine für spezifische migrantische Gruppen)
- Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund

Für die vier Akteursgruppen wurden jeweils eigene, zielgruppenspezifische Leitfäden entwickelt. Die Leitfäden wurden im Team abgestimmt und der Leitfaden für Unternehmer*innen wurde in einem Pretest auf Verständlichkeit und Praxistauglichkeit geprüft.

Die **Rekrutierung der Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund** stellte den anspruchsvollsten Teil der Erhebung dar. Angesichts der Heterogenität der Zielgruppe hinsichtlich Branche, Bezirk und Herkunft wurde ein Multi-Channel-Ansatz verfolgt, der mehrere Strategien kombinierte:

- Ein Großteil der Interviews (n=8) erfolgte durch aufsuchende Rekrutierung, d.h. Vor-Ort durch Direktansprache von Unternehmer*innen in ihren Betrieben. Diese Strategie ermöglichte den Zugang zu (digital) schwer erreichbaren Gruppen (z.B. in den Branchen Gastronomie, Handel, Handwerk), war jedoch sehr zeitintensiv und mit einer hohen Ablehnungsquote verbunden.
- Die Nutzung **persönlicher Kontakte** des Forschungsteams sowie das **Schneeballsystem** (Empfehlungen durch bereits befragte Unternehmer*innen) ermöglichte einen raschen Feldzugang. Die Strategie birgt jedoch das Risiko einer Selektionsverzerrung durch die Homogenität persönlicher Netzwerke.
- Die schriftliche Aussendung über den **Newsletter der Wirtschaftskammer Wien** an Mitgliedsbetriebe führte zu insgesamt acht erfolgreichen Interviews. Sie ermöglichte eine breite Streuung, führte jedoch zu einer Selbstselektion: Es ist davon auszugehen, dass sich vorwiegend solche Unternehmer*innen meldeten, die ein gewisses Interesse an institutionellen Angeboten mitbrachten, um auf die Aussendung zu reagieren.
- Zudem wurde über **Intermediäre** Zugang zur Zielgruppe gesucht, etwa durch die Ansprache von verschiedenen Kulturvereinen, migrantischen Unternehmensverbänden und Community-Organisationen.

Trotz der unterschiedlichen Strategien in der Ansprache gab es einige **Herausforderungen**:

- Manche Unternehmer*innen sprachen nur wenig Deutsch, daher wurden einzelne Gespräche auf Englisch oder mit Hilfe von „dolmetschenden“ Personen aus dem Bekanntenkreis der Befragten geführt, was die Tiefe der Antworten teilweise einschränkte.
- Gerade in Gastronomie, Handel und Handwerk hatten Unternehmer*innen kaum Zeit für längere Gespräche, da bei Besuchen im Betrieb oft zeitgleich Kund*innen anwesend waren. Viele Angefragte sahen keinen direkten Nutzen in ihrer Teilnahme oder empfanden den Aufwand für ein Interview als zu hoch, was zusätzlich zu Absagen führte. Besonders bei der Kaltakquise bei aufsuchenden Besuchen und bei der Newsletter-Aussendung war die erfolgreiche Rekrutierung dementsprechend gering.
- Trotz des breiten Rekrutierungsansatzes sind bestimmte Gruppen in der Stichprobe unterrepräsentiert, etwa Unternehmer*innen mit sehr geringen Deutschkenntnissen oder mit starker Skepsis gegenüber öffentlichen Institutionen. Das ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Insgesamt wurden 36 qualitative Leitfadeninterviews mit vier Befragungsgruppen geführt: vier mit Mitarbeitenden des SfU, drei mit Mitarbeiter*innen beratender Organisationen, drei mit Intermediären und 26 mit Unternehmer*innen. Fast alle Interviews wurden – nach Einholung des Einverständnisses der Befragten – digital aufgezeichnet und anschließend transkribiert und mithilfe der Software MAXQDA codiert. In ein paar Fällen, wo die Aufzeichnung nicht erwünscht war, wurden Notizen und ein Interviewmemo erstellt und analysiert. Die Auswertung der Interviewdaten erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015).

Die Ergebnisse aller vier Befragungsgruppen fließen gemeinsam in die Ableitung praxisnaher Handlungsansätze für die bessere Erreichung der Zielgruppe durch das SfU des AMS ein. Abschnitt 9.2 liefert weitere Details zur empirischen Grundlage und dem Feldzugang für den Studienteil „Migrantische Ökonomie“.

Teil 1: Strukturelle Entwicklung in Wien: Bevölkerung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt

3 | Die Betriebsstruktur der Wiener Wirtschaft

3.1 | Wien als Dienstleistungs- und Wissensökonomie

Wien ist - für Großstadtökonomien typisch - ein hochentwickelter, tertiär geprägter, wissensbasierter Wirtschaftsraum. Das markanteste Strukturmerkmal der Wiener Wirtschaft ist ihre ausgeprägte Dienstleistungsdominanz: 85 % der regionalen Bruttowertschöpfung entfallen auf den Dienstleistungssektor, was deutlich über dem österreichischen Durchschnitt (71 %) liegt (WKO, 2024). Besonders die wissensintensiven, unternehmensnahen Dienstleistungen weisen ein kontinuierlich überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum auf und fungieren dadurch als "Wachstumsmotor" der Wiener Stadtwirtschaft (Daminger et al., 2024).

Die hohe Nachfrage nach spezialisierten, hochwertigen Dienstleistungen (wie Wirtschaftsprüfung oder IT) wird auch von der Vielzahl multinationaler Unternehmen generiert, die ihre Headquarters in Wien angesiedelt haben. Die hohe Dichte an Unternehmenszentralen prägt die Wirtschaftsstruktur und macht Wien zu einem internationalen Knotenpunkt.

Der im Vergleich zu den anderen Bundesländern äußerst niedrige Industrieanteil macht die Wirtschaft der Bundeshauptstadt gegenwärtig vergleichsweise krisenresilient: Während Österreich 2023 und 2024 die längste Rezessionsphase seit der Zweiten Republik durchlief, stabilisierten unternehmensnahe Dienstleistungen und der öffentliche Sektor die Wiener Wirtschaft und federten den konjunkturellen Einbruch ab. Dadurch verzeichnete Wien ein deutlich höheres reales Wachstum der Bruttowertschöpfung im Jahr 2025 (+0,8 % gegenüber 2024), als die österreichische Gesamtwirtschaft (+0,4 %) (Statistik Austria, 2025, WIFO, 2026).

Der vorliegende Bericht wird diese skizzierten Strukturmerkmale in den folgenden Kapiteln vertiefend analysieren. Er beleuchtet branchen- und bezirksspezifische Entwicklungen im Detail und untersucht, wie (Mega-)Trends – insbesondere die Digitalisierung und die ökologische Transformation zur Klimaneutralität – die zukünftigen Potenziale und räumlichen Ausprägungen der Wiener Wirtschaft in den kommenden Jahrzehnten prägen werden.

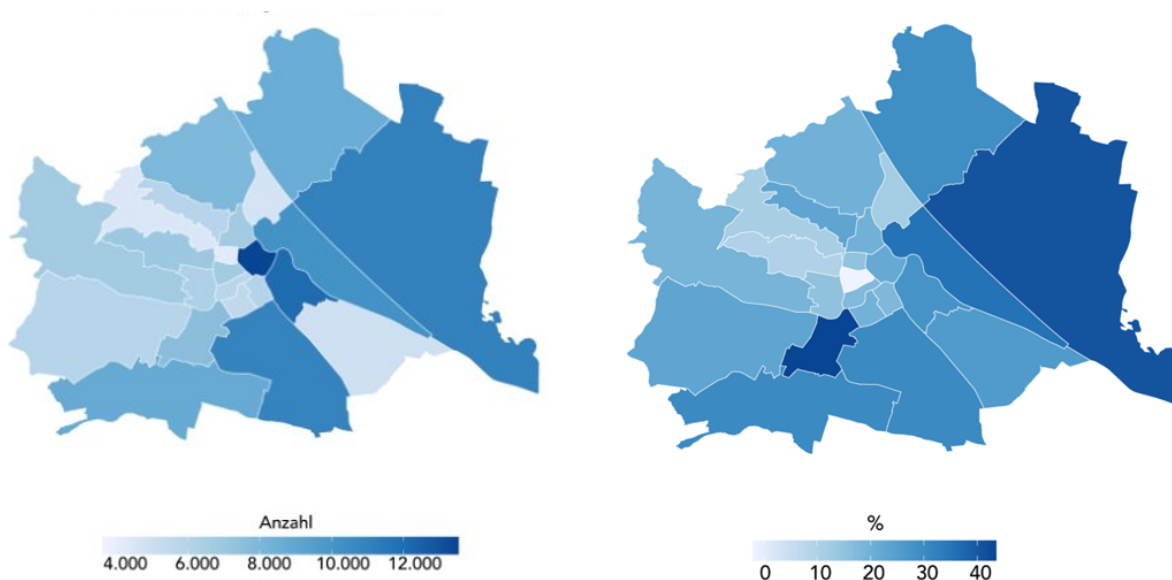
3.2 | Entwicklung der Unternehmen und Arbeitsstätten

Während das Unternehmen die rechtliche Einheit hinter einer Wirtschaftstätigkeit bezeichnet, beschreibt die Arbeitsstätte den konkreten lokalen Standort – ein Unternehmen kann also mehrere Arbeitsstätten umfassen, eine Arbeitsstätte gehört aber immer genau zu einem Unternehmen.

Da die Studie eine gezielte Ausrichtung der SfU-Geschäftsstellen auf die einzelnen Bezirke zum Ziel hat, ist die Arbeitsstätte gegenüber dem Unternehmen die geeignetere Beobachtungseinheit: Sie verortet die Beschäftigung dort, wo sie tatsächlich stattfindet, nämlich am Standort der Filiale, des Geschäftslokals oder der Niederlassung, während das Unternehmen lediglich am juristischen Sitz erfasst wird. Dieser Unterschied ist für Wien besonders relevant, da Wien auch Sitz vieler Unternehmen ist, deren Filialen über das Stadtgebiet und darüber hinaus verteilt sind. Eine unternehmensbezogene Auswertung würde die Beschäftigung und die Arbeitsmarktdynamik daher in den zentralen Bezirken systematisch überzeichnen und in den Wachstumsbezirken (Donaustadt, Favoriten, Floridsdorf etc.) entsprechend unterschätzen. In der Folge richtet sich daher der Fokus auf Arbeitsstätten als relevante Kenngröße.

Die Gesamtzahl der Arbeitsstätten in Wien ist im Beobachtungszeitraum 2011 bis 2023¹ von 139.523 auf 171.472 gestiegen - ein Plus von rd. 23 %. Dieses Wachstum verlief jedoch räumlich sehr unterschiedlich: Besonders deutlich fiel der Zuwachs der Arbeitsstätten in peripheren Bezirken wie Meidling (+43,5 %) oder Donaustadt (+40,9 %) aus. Beide Bezirke profitieren von Bevölkerungszuwächsen, Stadtentwicklungsprojekten (z.B. Seestadt Aspern, Nordbahnhofviertel) und damit einhergehend der Ansiedlung neuer Arbeitsstätten. Auch Favoriten und Liesing - Bezirke, die als Wohn- und Gewerbestandorte für wachsende Bevölkerungsgruppen an Bedeutung gewinnen - weisen nennenswerte Zuwächse (je rd. +30,0 %) bei der Zahl der Arbeitsstätten auf. Demgegenüber fiel das Wachstum in vielen innerstädtischen Bezirken deutlich moderater aus, in Neubau (-2 %) sogar negativ.

Abb. 1 | Arbeitsstätten: Anzahl 2023 und Veränderung 2011-23, nach Bezirken, Wien



Quelle: Statistik Austria, Arbeitsstättenzählung

3.3 | Branchen- und Größenstruktur der Arbeitsstätten

Die **sektorale Struktur** Wiens ist durch die hohe Bedeutung des tertiären Sektors geprägt. Ausschlaggebend dafür sind u. a. die starke Präsenz des politisch-administrativen Bereichs und des Finanzsektors, die Standortattraktivität für Headquarters sowie die große Relevanz des Tourismus in der Bundeshauptstadt. Mit einem Tertiäranteil der Arbeitsstätten von 92,7 % ist Wien eine nahezu vollständig auf Dienstleistungen ausgerichtete Wirtschaftsregion.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die räumliche Ausprägung dieser Sektorstruktur: Die Innenstadtbezirke (1., 4., 7., 8., 9.) weisen besonders hohe Tertiäranteile (95 % bis 96 %) auf. Für „Produktions- und logistknähere“ Bezirke mit erkennbarem Gewerbe- und Industriecharakter hingegen ist der Prozentsatz an dienstleistungsorientierten Arbeitsstätten niedriger. Diese Bezirke haben entsprechend höhere Sekundäranteile, z.B. Simmering (12,3 %), Liesing (11,8 %), Favoriten (10,8 %), Rudolfsheim-

¹ Statistik Austria, Registerzählung, letztverfügbare Daten auf Zählbezirksebene, Stand 5.5.2026

Fünfhaus (10,4 %) und Ottakring (9,9 %), wobei auch dort der Dienstleistungssektor deutlich dominiert. Der Primärsektor ist in allen Bezirken marginal und kaum mehr arbeitsmarktprägend.

Die Daten der Arbeitsstättenerhebung erlauben auch Aussagen über die **Betriebsgrößenstruktur**. Wie Tab. 2 zeigt waren im Jahr 2023 95,3 % aller Wiener Arbeitsstätten Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. Mittelmäßige Betriebe (20-99 Beschäftigte) machten 3,8 % aus, Großbetriebe (100+) lediglich 0,9 %. Diese Struktur ist - für Wien insgesamt aber auch für die einzelnen Bezirke - relativ stabil und hat sich im Zeitraum 2011 bis 2023 nur wenig verändert. Die Dominanz der Kleinbetriebe ist kennzeichnend für Wiens kleinteilige, auf Dienstleistungen und Wissensarbeit ausgerichtete und wenig industrieorientierte Branchenstruktur. Im sekundären Sektor – insbesondere in der Sachgüterproduktion, im Bauwesen sowie in der Energie- und Wasserversorgung – fallen die Betriebsgrößen strukturell größer aus, da kapital- und flächenintensive Produktionsprozesse eine gewisse Mindestbetriebsgröße erfordern.

Einzelunternehmen sind die dominierende **Rechtsform** in allen Bezirken und überdurchschnittlich häufig in den Außenbezirken vertreten: In Währing, Hernals, Ottakring, Hietzing und Penzing sind weit mehr als dreiviertel aller Arbeitsstätten Einzelunternehmen. Entsprechend niedrig fällt der Anteil an Kapitalgesellschaften in diesen Bezirken aus, was auf besonders kleinteilige Unternehmensstrukturen hindeutet. Der erste Bezirk sticht mit einem auffallend hohen Kapitalgesellschaftsanteil hervor (41,5 % im Jahr 2023 gegenüber dem Wiener Schnitt von ca. 21,7 %). Dies spiegelt die Konzentration von Holdingstrukturen, großen Dienstleistungsunternehmen und internationalen Unternehmensniederlassungen im ersten Bezirk wider. Aber auch die Bezirke Liesing (Kapitalgesellschaftsanteil: 29,5 %) und Simmering (23,7 %) haben laut der Arbeitsstättenzählung für das Jahr 2023 überdurchschnittlich viele Kapitalgesellschaften – ein Hinweis auf die Präsenz mittlerer und größerer Gewerbebetriebe. Der wienweite Anteil an Personengesellschaften (8,6 %) wird v.a. in den äußeren Bezirken Simmering (10,8 %), Favoriten (10,5 %) und Brigittenau (10,1 %) übertroffen.

Tab. 2 | Sektor- und Größenverteilung der Arbeitsstätten in Prozent, nach Bezirken

	Bezirk																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	W
Anteil Sektor in %																								
Primär	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0,1	0,4	2,9	0,2	0,4	0,3	0,2	0,3	0,2	0,4	0,7	0,2	0,8	1,0	0,6	0,5
Sekundär	3,6	5,4	4,5	3,7	6,9	4,4	3,5	3,5	4,0	10,8	12,3	8,5	3,7	6,7	10,4	9,9	8,3	4,7	4,5	8,5	9,8	8,6	11,8	6,9
Tertiär	96,2	94,3	95,3	96,0	92,8	95,4	96,3	96,3	95,8	88,7	84,8	91,2	95,9	93,0	89,5	89,8	91,4	94,9	94,8	91,3	89,3	90,4	87,6	92,7
Größe der Arbeitsstätte																								
Klein (1-19 Beschäftigte)	92,4	94,6	94,3	96,7	96,9	96,0	96,9	97,1	94,7	94,7	92,8	94,7	97,1	96,6	95,7	96,8	97,3	98,0	97,1	94,8	94,7	93,7	92,3	95,2
Mittel (20-99 Beschäftigte)	6,0	4,0	4,1	2,7	2,7	3,4	2,5	2,3	4,1	4,2	5,7	4,3	2,3	2,8	3,5	2,7	2,3	1,8	2,3	4,3	4,3	5,3	6,3	3,8
Groß (100+ Beschäftigte)	1,6	1,4	1,6	0,6	0,4	0,7	0,6	0,6	1,2	1,1	1,5	1,0	0,6	0,6	0,8	0,5	0,4	0,2	0,6	0,8	1,0	1,0	1,4	1,0
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Statistik Austria, Arbeitsstättenzählung

4 | Gründungen und Schließungen

Gründungen und Schließungen von Unternehmen gelten als Indikatoren für die wirtschaftliche Dynamik, den strukturellen Wandel und die Innovationsfähigkeit (vgl. Davis et al., 1996; Schumpeter, 1942).

In diesem Kapitel werden folgende wesentliche **Definitionen** der Begriffe Gründung, Schließung und Gründungsintensität verwendet:

- **Gründung**²: Neu gegründetes Unternehmen bzw. die Errichtung eines arbeitsfähigen, erwerbswirtschaftlichen Betriebs
- **Schließung**³: Dauerhafte Einstellung der wirtschaftlichen Tätigkeit eines Unternehmens
- **Gründungsintensität / Gründungsrate**: Diese Kennzahl bietet Informationen darüber, wie viele neue Unternehmen relativ zur bestehenden Wirtschaftsstruktur (Wirtschaftskammermitgliedschaften bzw. Gesamtbestand aktiver Unternehmen) oder zur Bevölkerung (pro 1.000 Einwohner*innen) in einem bestimmten Jahr entstehen.
- **Schließungsrate**: Anteil der Unternehmensschließungen an der Gesamtzahl der aktiven Unternehmen (Unternehmensbestand) in einem bestimmten Jahr

Für die Darstellung der Gründungs- und Schließungsdynamik in und innerhalb Wiens wurden zwei Datenquellen herangezogen: Zum einen wurden Daten der **Wirtschaftskammer Wien (WKW)** verwendet, und zwar die **Gründungsstatistik nach Kammersystematik**. Für die Wirtschaftskammer Wien ist eine Neugründung die erstmalige und dauerhafte Aufnahme einer gewerblichen Tätigkeit durch natürliche Personen, Personengesellschaften oder juristische Personen, die sich durch die Änderung von mindestens zwei der drei Hauptmerkmale (Firmenbezeichnung, Standort und Branche) von bloßen Betriebsübernahmen, Rechtsformänderungen oder der Erweiterung bestehender Unternehmen abgrenzt.⁴ Hier liegen Zahlen für einen längeren Zeitraum vor, weswegen eine Zeitspanne von 2011⁵ bis 2025 betrachtet werden konnte. Die Daten umfassen Gründungen auf Wien- und Bezirksebene nach Sparten und Fachgruppen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass es bei den Wirtschaftskammer-Daten zu Mehrfachzählungen auf Bezirksebene kommen kann, wenn ein Unternehmen Standorte in mehreren Bezirken hat oder zu mehreren Fachgruppen zählt. Die Gründungsdaten der Wirtschaftskammer sind daher als Annäherungswerte zu betrachten.

Zum anderen wurde auf Daten der Statistik Austria zurückgegriffen, und zwar auf die **Unternehmensdemografie nach ÖNACE 2008-Klassifikation**. Lt. Statistik Austria liegt eine echte Neugründung vor, wenn nur ein Unternehmen beteiligt ist, eine Kombination von Produktionsfaktoren, insbesondere Beschäftigung, geschaffen wird und keine Reaktivierung (ein Unternehmen stellt seine wirtschaftliche Tätigkeit ein und nimmt sie binnen zwei Jahren wieder auf) vorliegt. Eine echte Schließung gemäß Statistik Austria liegt vor, wenn nur ein Unternehmen beteiligt ist, eine Kombination von Produktionsfaktoren, insbesondere Beschäftigung, wegfällt und keine Reaktivierung (ein Unternehmen stellt seine wirtschaftliche Tätigkeit ein und nimmt sie binnen zwei Jahren wieder auf) vorliegt.⁶ Auf Bezirksebene deckt der verfügbare Zeitraum lediglich die Jahre 2021 bis 2023 ab⁷. Es sind Daten zu

² <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/gruendung-34792/version-258286>, 19.5.2026

³ https://www.statistik.at/fileadmin/shared/QM/Standarddokumentationen/U/std_u_unternehmensdemografie_ab_2021.pdf, 19.5.2026

⁴ <https://www.wko.at/statistik/ng/ng-info.pdf>, 23.6.2026

⁵ Da im Jahr 2010 einige Umstrukturierungen in den Fachgruppen vorgenommen wurden, wurde 2011 als erstes Jahr der Analyse herangezogen.

⁶ https://www.statistik.at/fileadmin/shared/QM/Standarddokumentationen/U/std_u_unternehmensdemografie_ab_2021.pdf, 19.5.2026

⁷ Stand Ende Mai 2026

Gründungen und Schließungen vorhanden, auf Wien- und Bezirksebene, nach ÖNACE-Abschnitt und -Zweisteller. Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Standort des Unternehmens. Insbesondere bei Großunternehmen, die oft in unterschiedlichen Regionen mehrere Standorte haben, kann es hier zu regionalen Verzerrungen kommen. Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick über die verwendeten Datengrundlagen.

Tab. 3 | Gründungen und Schließungen: Datengrundlagen, Definitionen und Merkmale

	Wirtschaftskammer Wien (WKW)	Statistik Austria
Definition Gründung	Erstmalige und dauerhafte Aufnahme einer gewerblichen Tätigkeit; Abgrenzung durch Änderung von mind. zwei der drei Hauptmerkmale (Firmenbezeichnung, Standort, Branche)	Echte Neugründung: nur ein Unternehmen beteiligt, neue Kombination von Produktionsfaktoren (insb. Beschäftigung), keine Reaktivierung binnen zwei Jahren
Definition Schließung	<i>Nicht verfügbar</i>	Echte Schließung: nur ein Unternehmen beteiligt, Wegfall einer Kombination von Produktionsfaktoren (insb. Beschäftigung), keine Reaktivierung binnen zwei Jahren
Gliederung	Sparte, Fachgruppe (Kammersystematik)	ÖNACE 2008-Abschnitt und -Zweisteller
Räumliche Ebene	Wien gesamt, Bezirke	Wien gesamt, Bezirke (nach Unternehmensstandort)
Zeitraum	2011–2025 (Stand Februar 2026)	2021–2023 (Stand Mai 2026)
Einschränkungen	Mögliche Mehrfachzählungen auf Bezirksebene bei Unternehmen mit mehreren Standorten oder Fachgruppenzugehörigkeiten	Mögliche regionale Verzerrungen bei Großunternehmen mit Standorten in mehreren Regionen

Quellen: Wirtschaftskammer Wien, Gründungsstatistik; Statistik Austria, Statistik zur Unternehmensdemografie

Eine zusätzliche Einschränkung der Vergleichbarkeit der Daten liegt darin, dass die Branchenklassifikationen der Kammersystematik der Wirtschaftskammer und jene der ÖNACE nicht miteinander korrespondieren. Während Daten der WKW für Trendanalysen (lange Zeitreihe) ausgewertet wurden, wurden die Daten der Statistik Austria für Gründungs- und Schließungssalden sowie der Ausweisung von Branchen, die nicht von der Wirtschaftskammer abgedeckt werden (z.B. Gesundheits- und Sozialwesen) herangezogen. Hier wird vor allem das letztverfügbare Jahr 2023 dargestellt.

Auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten wird zunächst das aktuelle Gründungs- und Schließungsgeschehen sowie die Entwicklung seit 2011 dargestellt. In einem zweiten Schritt wird die räumliche Verteilung des Gründungsgeschehens in Wien und auf Bezirksebene sowie dessen Entwicklung dargestellt. Danach folgen Analysen zur Branchenstruktur der Gründungen, wobei jeweils aktuelle Trends sowie die Entwicklung im Zeitverlauf gezeigt werden. Abschließend erfolgt eine Zusammenschau des Gründungsgeschehens nach identifizierten Bezirksclustern nach ausgewählten Bezirken und Branchen.

4.1 | Überblick über Gründungen und Schließungen in Wien

In Wien gab es im Jahr 2025 10.995 **Gründungen** (WKW, 2025, vorläufige Daten, Mehrfachzählungen möglich). Dies entspricht einer Veränderung von +32,1 % gegenüber 2011 und einer Veränderung von

+29,1 % gegenüber 2020. Die Zahl der Gründungen ist im Beobachtungszeitraum somit kontinuierlich gestiegen. Ausnahmen waren Jahre mit konjunkturbedingten Rückgängen oder etwa das Coronajahr 2020 (-6,8 %).

Die Gründungsintensität bezogen auf Wirtschaftskammermitglieder lag im Jahr 2025 bei 8,3 %, was bedeutet, dass Unternehmensneugründungen 8,3 % aller aktiven Wirtschaftskammermitglieder ausmachen. Über den Beobachtungszeitraum hinweg ist die Gründungsintensität tendenziell gestiegen (+3,2 %), insbesondere nach einem niedrigen Wert im Jahr 2020 (+17,5 %). Ein ähnliches Muster ist bei der Gründungsintensität je 1.000 Einwohner*innen zu beobachten. Im Jahr 2025 gab es 5,4 Gründungen je 1.000 Einwohner*innen, ein Plus von 11,6 % gegenüber 2011 bzw. 21,7 % gegenüber 2020. Auch hier ist der niedrigste Wert im Coronajahr 2020 verortet.

Tab. 4 | Unternehmensneugründungen in Wien, 2011 bis 2025

Jahr	Unternehmens-neu-gründungen ¹	Unternehmens-neugründungen VÄ in % zum Vorjahr	Aktive Wirtschafts-kammer-mitglieder (Ende Vorjahr)	Einwohner-*innen	Gründungs-intensität ² (WK-Mitglieder)	Gründungs-intensität je 1.000 Einwohner-*innen
2011	8.325	-10,0	103.239	1.714.142	8,1	4,9
2012	8.279	-0,6	104.460	1.731.236	7,9	4,8
2013	8.456	2,1	106.623	1.741.246	7,9	4,9
2014	8.256	-2,4	109.069	1.766.746	7,6	4,7
2015	8.674	5,1	109.774	1.797.337	7,9	4,8
2016	9.147	5,5	111.674	1.840.226	8,2	5,0
2017	9.098	-0,5	114.135	1.867.582	8,0	4,9
2018	9.105	0,1	115.910	1.888.776	7,9	4,8
2019	9.131	0,3	118.412	1.897.491	7,7	4,8
2020	8.514	-6,8	120.196	1.911.191	7,1	4,5
2021	9.034	6,1	122.051	1.920.949	7,4	4,7
2022	9.053	0,2	125.750	1.931.593	7,2	4,7
2023	9.561	5,6	127.660	1.982.097	7,5	4,8
2024	10.072	5,3	129.422	2.005.760	7,8	5,0
2025	10.995	9,2	132.115	2.028.289	8,3	5,4
VÄ in % 2011-2025	32,1		28,0	18,3	3,2	11,6
VÄ in % 2020-2025	29,1		9,9	6,1	17,5	21,7

1 Vorläufige Daten

2 Neugründungen in % der aktiven Wirtschaftskammermitglieder

Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachzählungen auf Bezirksebene (bei Standorten von Kammermitgliedern in mehreren Bezirken) bzw. auf Fachgruppenebene ist die Zahl der aktiven WK-Mitglieder (z.B. 2025 mit 132.115 um 7.726) höher als ohne Mehrfachzählung (2025: 124.389). Standorte von Mitgliedern ohne Bezirkszuordnung sind unberücksichtigt.

Quelle: Wirtschaftskammer Wien, Gründungsstatistik, Stand Februar 2026; Statistik Austria, Wohnbevölkerung zu Jahresanfang

Eine andere Datenquelle, die Unternehmensdemografie der Statistik Austria, bietet neben Gründungsdaten auch **Schließungsdaten**, was es ermöglicht, die Zahl der **Nettogründungen** sowie eine sog. ‚**Nettogründungsrate**‘ zu berechnen, d.h. einen Saldo aus Gründungen abzüglich Schließungen. Solche Kennzahlen gelten als Indikator für die tatsächliche Veränderung des Unternehmensbestands bzw. die unternehmerische Dynamik einer Region. Zum Zeitpunkt der Erstellung der Studie (Juni 2026) lagen Daten für die Jahre 2021 bis 2023 vor. Im Jahr 2023 gab es demnach in Wien 9.619⁸ Gründungen, während im gleichen Zeitraum 8.358 Unternehmen dauerhaft geschlossen wurden, was einer positiven Nettobilanz von +1.261 Gründungen entspricht.

Die Gründungsrate ist zwischen 2021 und 2023 gestiegen, während die Schließungsrate zurückgegangen ist. Dies äußert sich in einer Nettogründungsrate, die 2021 mit -0,3 %-Punkten zwar noch negativ, 2022 und 2023 bereits wieder positiv war (+0,5 %-Punkte bzw. +0,9 %-Punkte). Dies dürfte zum einen auf Nachwirkungen der Coronapandemie zurückzuführen sein, zum anderen auf eine Dynamisierung des Gründungsgeschehens in den Jahren nach 2020.

Tab. 5 | Unternehmensneugründungen und Schließungen in Wien, 2021 bis 2023

Indikator	2021	2022	2023
Unternehmensneugründungen	8.934	9.342	9.619
Unternehmensschließungen	9.328	8.653	8.358
Aktive Unternehmen	142.334	139.740	144.099
Nettogründungen ¹	-394	689	1.261
Gründungsrate ² in %	6,3	6,7	6,7
Schließungsrate ³ in %	6,6	6,2	5,8
Nettogründungsrate ⁴ in %-Punkten	-0,3	0,5	0,9

1 Nettogründungen: Neugründungen abzüglich Schließungen

2 Gründungsrate: Anteil der Neugründungen an den aktiven Unternehmen

3 Schließungsrate: Anteil der Schließungen an den aktiven Unternehmen

4 Nettogründungsrate: Gründungsrate abzüglich Schließungsrate

Anmerkung: Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Standort des Unternehmens, und wenn ein Unternehmen aus mehreren rechtlichen Einheiten besteht, erfolgt sie nach dem Hauptstandort der sog. „Hauptrechtlichen Einheit“. Insbesondere bei Großunternehmen, die oft in unterschiedlichen Regionen mehrere Standorte haben, kann es hier zu regionalen Verzerrungen kommen.

Quelle: Statistik Austria, Statistik zur Unternehmensdemografie, Stand Mai 2026

Eine Betrachtung der **Gründungsaktivitäten nach Beschäftigtengrößenklassen** ist aufgrund von Datenrestriktionen für Wien nur insgesamt, d.h. nicht auf Bezirksebene, möglich. Dabei fällt auf, dass in Wien im Vergleich zu Österreich tendenziell größere Unternehmen gegründet werden. Während österreichweit 80,1 % aller Gründungen auf Einpersonenernehmen (EPU) entfallen, sind es in Wien lediglich 75,2%. Insbesondere der Anteil an Neugründungen mit 1 bis 4 unselbstständigen Beschäftigten ist in Wien mit 22,9 % deutlich höher als im Österreichdurchschnitt (18,4 %).

⁸ Diese Zahl ist ähnlich der Zahl der Gründungen gemäß Wirtschaftskammer Wien (9.561). Zu den Unterschieden in den Datenquellen siehe Erklärung am Anfang dieses Kapitels.

Tab. 6 | Unternehmensneugründungen nach Beschäftigtengrößenklassen, Wien und Österreich, 2023

	Wien		Österreich	
	Unternehmensneugründungen	Anteil in %	Unternehmensneugründungen	Anteil in %
0 unselbständig Beschäftigte (EPU)	7.232	75,2	30.098	80,1
1-4 unselbständig Beschäftigte	2.199	22,9	6.919	18,4
5-9 unselbständig Beschäftigte	128	1,3	426	1,1
10 oder mehr unselbständig Beschäftigte	60	0,6	133	0,4
Alle Beschäftigtengrößenklassen	9.619	100,0	37.576	100,0

EPU...Einpersonenunternehmen

Anmerkung: Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Standort des Unternehmens, und wenn ein Unternehmen aus mehreren rechtlichen Einheiten besteht, erfolgt sie nach dem Hauptstandort der sog. „Hauptrechtlichen Einheit“. Insbesondere bei Großunternehmen, die oft in unterschiedlichen Regionen mehrere Standorte haben, kann es hier zu regionalen Verzerrungen kommen.

Quelle: Statistik Austria, Statistik zur Unternehmensdemografie, Stand Mai 2026

4.2 | Räumliche Verteilung der Gründungen und Schließungen

Das Gründungsgeschehen und auch die Gründungsdynamik sind innerhalb Wiens nicht gleich über die Bezirke verteilt. Ausgehend von den 10.995 Gründungen in Wien im Jahr 2025 (Wirtschaftskammer Wien, Gründungsstatistik, vorläufige Werte) entfallen die meisten Gründungen auf Favoriten (1.015) und Donaustadt (1.004), gefolgt von Landstraße (778), Leopoldstadt (681) und Floridsdorf (651). Somit entfallen fast vier von zehn Gründungen auf einen dieser fünf Bezirke.

In all diesen genannten Bezirken gibt es bezogen auf den Gesamtbestand an Wirtschaftskammermitgliedern auch eine **hohe Gründungsintensität**, welche in Favoriten (11,0) und Donaustadt (10,3) besonders hoch ausfällt. Weitere Bezirke mit einer hohen Gründungsintensität (WK-Mitglieder) sind etwa die Brigittenau (10,5) und Simmering (9,5). Wird die Gründungsintensität nach Bevölkerungszahl betrachtet, so ist diese besonders hoch in der Inneren Stadt (Gründungsintensität 34,0), einem Bezirk, in dem traditionell viele Unternehmen ihren Sitz haben und auch vergleichsweise wenig Bevölkerung lebt. Dahinter folgen Wieden (11,1) und Neubau (10,2).

Die geringste Anzahl an Gründungen ist in der Josefstadt (188), in Mariahilf (249) und in Hietzing (271) zu beobachten. In Hietzing gibt es zudem eine unterdurchschnittliche Gründungsintensität, sowohl auf den Bestand aktiver Unternehmen als auch auf die Bevölkerungszahl bezogen. Dies trifft abgeschwächt auch auf Meidling und teilweise auch auf Döbling zu – in Döbling liegt jedoch zumindest die Gründungsintensität nach Einwohner*innen genau im Wiener Durchschnitt.

Tab. 7 | Unternehmensneugründungen in Wien nach Bezirken, 2025

Bezirk	Unternehmensneugründungen 2025 ¹	Aktive Wirtschaftskammermitglieder Ende 2024	Gründungsintensität (Wirtschaftskammermitglieder ²) in %	Einwohner*innen 2025	Gründungsintensität je 1.000 Einwohner*innen
01 - Innere Stadt	553	9.834	5,6	16.281	34,0
02 - Leopoldstadt	681	7.555	9,0	112.675	6,0
03 - Landstraße	778	9.004	8,6	98.881	7,9
04 - Wieden	371	4.434	8,4	33.444	11,1
05 - Margareten	351	3.938	8,9	54.581	6,4
06 - Mariahilf	249	4.185	5,9	31.083	8,0
07 - Neubau	318	4.867	6,5	31.330	10,2
08 - Josefstadt	188	2.797	6,7	24.242	7,8
09 - Alsergrund	323	4.404	7,3	41.664	7,8
10 - Favoriten	1.015	9.249	11,0	223.190	4,5
11 - Simmering	401	4.214	9,5	112.149	3,6
12 - Meidling	510	6.632	7,7	102.393	5,0
13 - Hietzing	271	4.025	6,7	56.108	4,8
14 - Penzing	437	5.245	8,3	99.049	4,4
15 - Rudolfsheim-Fünfhaus	452	4.848	9,3	75.902	6,0
16 - Ottakring	488	5.271	9,3	102.727	4,8
17 - Hernals	304	3.233	9,4	56.767	5,4
18 - Währing	310	4.016	7,7	51.376	6,0
19 - Döbling	410	5.707	7,2	76.074	5,4
20 - Brigittenau	404	3.844	10,5	86.950	4,6
21 - Floridsdorf	651	7.404	8,8	189.551	3,4
22 - Donaustadt	1.004	9.786	10,3	228.158	4,4
23 - Liesing	526	7.622	6,9	123.714	4,3
Wien	10.995	132.115	8,3	2.028.289	5,4

1 Vorläufige Daten

2 Neugründungen 2025 in % der aktiven Wirtschaftskammermitglieder (Ende 2024).

Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachzählungen auf Bezirksebene (bei Standorten von Kammermitgliedern in mehreren Bezirken) bzw. auf Fachgruppenebene ist die Zahl der aktiven WK-Mitglieder mit 132.115 um 7.726 höher als ohne Mehrfachzählung (124.389). Standorte von Mitgliedern ohne Bezirkszuordnung sind unberücksichtigt.

Quelle: Wirtschaftskammer Wien, Gründungsstatistik, Stand Februar 2026; Statistik Austria, Wohnbevölkerung zu Jahresanfang

Über den gesamten Beobachtungszeitraum (2011 bis 2025) war das **Gründungsgeschehen besonders dynamisch** in den Bezirken Donaustadt (+91,6 % Gründungen), Floridsdorf (+74,7 %), Innere Stadt (+68,7 %) und Simmering (+53,6 %). Bei Betrachtung des Zeitraums 2020 bis 2025 zählen zudem Landstraße (+45,7 %), Wieden (+41,1 %) und Leopoldstadt (+39,0 %) zu jenen Bezirken, wo Gründungen

besonders stark angestiegen sind. Auch Bezirke wie Brigittenau (+38,4%) oder Favoriten (+37,3 %) haben Gründungen verhältnismäßig stark zugenommen.

Am anderen Ende des Spektrums finden sich Bezirke wie Neubau mit einem Rückgang der Gründungen um insgesamt 30,8 % seit 2011. Aber auch hier hat die Zahl der Gründungen seit 2020 stark zugenommen, allerdings ausgehend von einem niedrigen Niveau.

Eine geringe Gründungsdynamik haben — sowohl im Langzeit- als auch Kurzzeitvergleich — Mariahilf (2020-2025: -0,4 %), Hietzing (2020-2025: +4,6 %) und die Josefstadt (2020-2025: +5,0 %).

Tab. 8 | Entwicklung der Unternehmensneugründungen nach Bezirken, 2011 bis 2025

Bezirk	2011-2025 ¹ , VÄ in %	2020-2025 ¹ , VÄ in %
01 - Innere Stadt	68,7	20,2
02 - Leopoldstadt	47,6	39,0
03 - Landstraße	38,2	45,7
04 - Wieden	47,8	41,1
05 - Margareten	19,0	31,5
06 - Mariahilf	6,4	-0,4
07 - Neubau	-30,8	32,5
08 - Josefstadt	3,7	5,0
09 - Alsergrund	28,2	17,5
10 - Favoriten	46,2	37,3
11 - Simmering	53,6	50,8
12 - Meidling	35,4	22,3
13 - Hietzing	11,5	4,6
14 - Penzing	29,0	27,4
15 - Rudolfsheim-Fünfhaus	-0,9	24,2
16 - Ottakring	1,0	32,2
17 - Hernals	15,2	33,9
18 - Währing	13,2	12,7
19 - Döbling	15,9	11,4
20 - Brigittenau	27,1	38,4
21 - Floridsdorf	74,7	24,2
22 - Donaustadt	91,6	48,3
23 - Liesing	53,9	20,6
Wien	32,1	29,1

¹ 2025: Vorläufige Daten

Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachzählungen auf Bezirksebene (bei Standorten von Kammermitgliedern in mehreren Bezirken) bzw. auf Fachgruppenebene ist die Zahl der aktiven WK-Mitglieder mit 132.115 um 7.726 höher als ohne Mehrfachzählung (124.389). Standorte von Mitgliedern ohne Bezirkszuordnung sind unberücksichtigt.

Quelle: Wirtschaftskammer Wien, Gründungsstatistik, Stand Februar 2026

Tab. 9 | Unternehmensneugründungen und Schließungen nach Bezirken, 2023

Bezirk	Unternehmensneugründungen	Unternehmensschließungen	Aktive Unternehmen	Nettogründungen	Gründungsrate	Schließungsrate	Nettogründungsrate in %-Punkten
01 - Innere Stadt	593	597	12.412	-4	4,8	4,8	0,0
02 - Leopoldstadt	576	500	8.704	76	6,6	5,7	0,9
03 - Landstraße	643	556	10.002	87	6,4	5,6	0,9
04 - Wieden	233	259	5.109	-26	4,6	5,1	-0,5
05 - Margareten	329	305	4.757	24	6,9	6,4	0,5
06 - Mariahilf	277	250	5.110	27	5,4	4,9	0,5
07 - Neubau	340	317	6.009	23	5,7	5,3	0,4
08 - Josefstadt	194	154	3.725	40	5,2	4,1	1,1
09 - Alsergrund	349	291	5.849	58	6,0	5,0	1,0
10 - Favoriten	801	620	8.634	181	9,3	7,2	2,1
11 - Simmering	348	285	3.767	63	9,2	7,6	1,7
12 - Meidling	413	373	5.748	40	7,2	6,5	0,7
13 - Hietzing	260	252	4.924	8	5,3	5,1	0,2
14 - Penzing	400	334	5.738	66	7,0	5,8	1,2
15 - Rudolfsh.-Fh.	429	346	5.419	83	7,9	6,4	1,5
16 - Ottakring	403	363	5.901	40	6,8	6,2	0,7
17 - Hernals	256	234	3.828	22	6,7	6,1	0,6
18 - Währing	279	232	5.126	47	5,4	4,5	0,9
19 - Döbling	402	392	6.786	10	5,9	5,8	0,1
20 - Brigittenau	320	293	3.798	27	8,4	7,7	0,7
21 - Floridsdorf	583	477	6.807	106	8,6	7,0	1,6
22 - Donaustadt	752	502	8.758	250	8,6	5,7	2,9
23 - Liesing	439	426	7.188	13	6,1	5,9	0,2
Wien	9.619	8.358	144.099	1.261	6,7	5,8	0,9

1 Nettogründungen: Neugründungen abzüglich Schließungen

2 Gründungsrate: Anteil der Neugründungen an den aktiven Unternehmen

3 Schließungsrate: Anteil der Schließungen an den aktiven Unternehmen

4 Nettogründungsrate: Gründungsrate abzüglich Schließungsrate

Anmerkung: Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Standort des Unternehmens, und wenn ein Unternehmen aus mehreren rechtlichen Einheiten besteht, erfolgt sie nach dem Hauptstandort der sog. „Hauptrechtlichen Einheit“. Insbesondere bei Großunternehmen, die oft in unterschiedlichen Regionen mehrere Standorte haben, kann es hier zu regionalen Verzerrungen kommen.

Quelle: Statistik Austria, Statistik zur Unternehmensdemografie, Stand Mai 2026

Werden auch **Schließungsraten** miteinbezogen, so ergibt die Analyse der Gründungs- und Schließungsraten auf Basis von Daten der Statistik Austria (2023) folgendes Bild: Bezirke mit hohen Gründungsrate haben meist auch hohe Schließungsraten. Trotzdem ist die **Nettogründungsrate** in

diesen Bezirken, v.a. in Donaustadt, Favoriten, Simmering, Floridsdorf positiv und liegt z.T. deutlich über dem Durchschnitt Wiens. Im Vergleich dazu niedrige Gründungs- und Schließungsraten sind v.a. in der Inneren Stadt, in Wieden, in der Josefstadt, in Alsergrund und in Währing zu beobachten, was auf ein stabiles, jedoch wenig dynamisches Gründungsgeschehen hinweist.

Eine Zusammenschau aller Indikatoren zur **Gründungsdynamik auf Bezirksebene** (insbesondere Zahl der Neugründungen, aktive Wirtschaftskammer-Mitglieder/Unternehmen, Bevölkerungszahl, Gründungsintensitäten, Gründungs- und Schließungsraten) ergibt **drei Cluster** mit unterschiedlichen Merkmalen:

Cluster 1 - Dynamische Außenbezirke:

Überdurchschnittliche Gründungsintensität (WK-Mitglieder), starkes Langzeit- und Kurzzeitwachstum, bevölkerungsreiche Bezirke mit niedrigerer Dichte an bestehenden Unternehmen: **Donaustadt, Floridsdorf, Favoriten, Simmering, Brigittenau.**

Cluster 2 - Gründungsaktive Bezirke:

Solides, breites, z.T. aber auch heterogenes Mittelfeld, vorwiegend mittlere Gründungsdynamik, z.T. deutliches Wachstum seit 2020: **Leopoldstadt, Landstraße, Wieden, Margareten, Meidling, Penzing, Rudolfsheim-Fünfhaus, Ottakring, Hernals, Liesing**

Cluster 3 - Etablierte, gesättigte Bezirke:

Geringes Langzeitwachstum, niedrige Gründungs- und Schließungsraten, stabiles aber z.T. wenig dynamisches Gründungsgeschehen: **Mariahilf, Neubau** (starker Rückgang zwischen 2011 und 2025, jedoch Steigerungen zwischen 2020 und 2025), **Josefstadt, Alsergrund, Hietzing, Währing und Döbling.** Die **Innere Stadt** stellt aufgrund der extrem hohen Gründungsintensität je 1.000 Einwohner*innen ein Ausreißer dar, passt jedoch aufgrund der niedrigen Gründungs- und Schließungsraten und einem sehr dichten Unternehmensumfeld strukturell am besten zu diesem Cluster.

4.3 | Branchenstruktur der Gründungen und Schließungen in Wien

Neben der räumlichen Verteilung des Gründungsgeschehens in Wien spielt auch die Branchenstruktur und -entwicklung von Unternehmensneugründungen und Schließungen eine Rolle. Der Blick auf die Branchen zeigt, wie dynamisch, riskant und im Wandel begriffen verschiedene Teile der Wirtschaft sind. Somit werden Hinweise auf Wettbewerb, Innovationsfelder und strukturelle Verschiebungen geliefert.

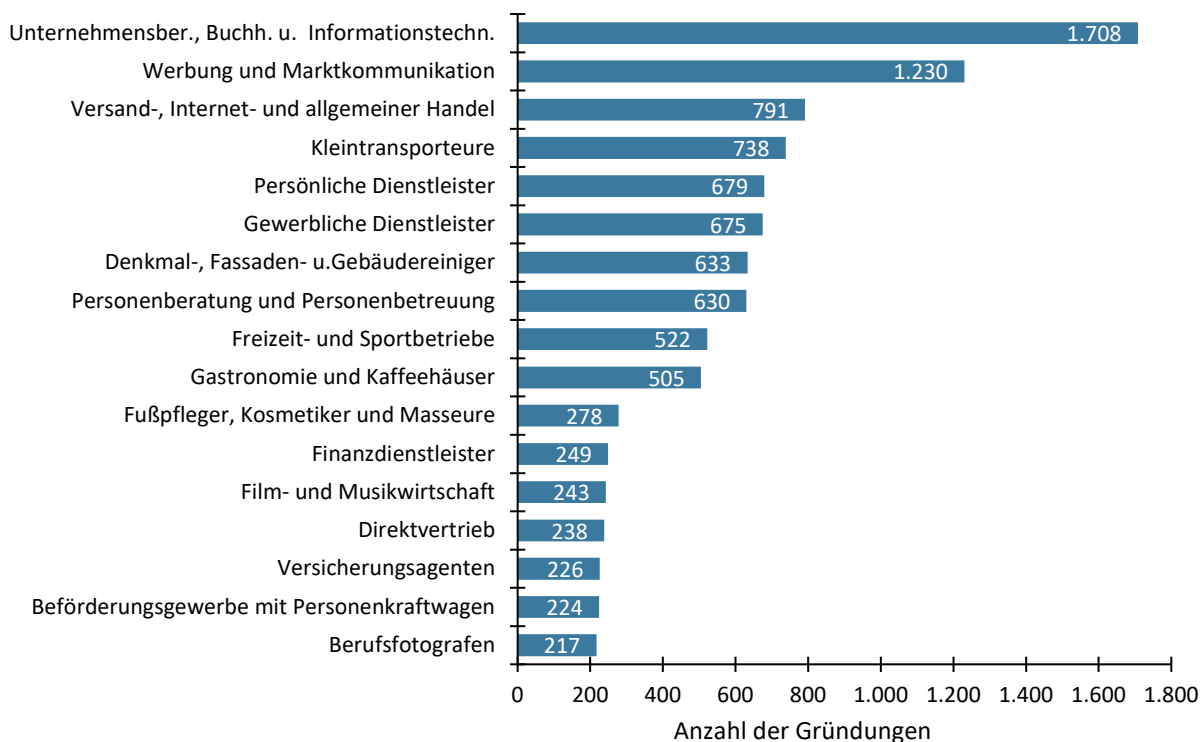
Die verfügbaren Gründungsdaten der Wirtschaftskammer Wien (2025) zeigen, dass Unternehmen in Wien überwiegend im **Dienstleistungsbereich** gegründet werden, was auch mit der Wiener Wirtschaftsstruktur korrespondiert. Besonders häufig wurden im Jahr 2025 Unternehmen in der Fachgruppe Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (UBIT) gegründet. Mit 1.708 Neugründungen findet fast jede 7. Unternehmensgründung in Wien in dieser Fachgruppe statt. An zweiter Stelle folgt die Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation mit 1.230 Neugründungen. Somit entfielen mehr als ein Viertel aller Neugründungen in Wien im Jahr 2025 auf eine dieser beiden Fachgruppen. Mit etwas Abstand folgen der Versand-, Internet- und allgemeiner Handel (791 Gründungen), Kleintransport (738) sowie Persönliche⁹ (679) und Gewerbliche¹⁰ (675) Dienstleistungen.

⁹ Zu den persönlichen Dienstleistern zählen beispielsweise Humanenergetiker*innen; Sonstige Beauftragte, Berater*innen, Bereitsteller*innen, Informant*innen; Tierbetreuer*innen; Raumenergetiker*innen.

¹⁰ Zu den gewerblichen Dienstleistern zählen etwa sonstige Gewerbe- und Handwerksunternehmungen, Personaldienstleister*innen (Arbeitskräftevermittler*innen und -überlasser*innen), Sprachdienstleistungen, Informationsdienste.

In Summe machen die genannten Branchen mehr als die Hälfte aller Unternehmensneugründungen in Wien aus.

Abb. 2 | Unternehmensneugründungen in Wien nach Fachgruppen (Auswahl), 2025¹



¹ 2025: Vorläufige Daten

Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachzählungen auf Bezirksebene (bei Standorten von Kammermitgliedern in mehreren Bezirken) bzw. auf Fachgruppenebene ist die Zahl der aktiven WK-Mitglieder mit 132.115 um 7.726 höher als ohne Mehrfachzählung (124.389). Standorte von Mitgliedern ohne Bezirkszuordnung sind unberücksichtigt.

Quelle: Wirtschaftskammer Wien, Gründungsstatistik, Stand Februar 2026

Wird jedoch die **Entwicklung der Neugründungszahlen im Langzeitvergleich** (2011 bis 2025) betrachtet, ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild. Zu den Top 10 Fachgruppen mit den stärksten Steigerungszahlen in Bezug auf Unternehmensneugründungen zählen die Berufsfotograf*innen (+205,6 %), gefolgt von den Tischler*innen und Holzgestaltenden Gewerben (+182,5 %), Freizeit- und Sportbetrieben (+174,7 %), Kunsthandwerken (+174,5 %), Versand-, Internet- und allgemeiner Handel (+145,7 %), Kleintransporteur*innen (+110,9 %) sowie Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmungen (+101,5 %). In diesen Branchen hat sich die Zahl der Unternehmensneugründungen seit 2011 mehr als verdoppelt. Weitere Fachgruppen mit markanten Zuwächsen bei den Gründungen sind Mode und Bekleidungstechnik (+88,9 %), Werbung und Marktkommunikation (+84,7 %) sowie die UBIT (+81,5 %).

Es gibt jedoch auch Fachgruppen, in denen die Zahl der Unternehmensneugründungen im Beobachtungszeitraum (2011 bis 2025) z.T. deutlich rückläufig sind. Es sind dies das Bauhilfsgewerbe (-84,0 %), der Baustoff-, Eisen-, Hartwaren- und Holzhandel (-38,1 %), der Elektro- und Einrichtungsfachhandel (-24,1 %), der Einzelhandel mit Mode und Freizeitartikeln (-13,1 %) sowie die Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger*innen (-3,1 %). Gründe dafür sind sowohl konjunktureller und struktureller Natur: Bei den baunahen Branchen dürfte die rückläufige Baukonjunktur eine Rolle spielen, während bei den Handelsbranche E-Commerce und Onlinehandel für den Rückgang mitverantwortlich sein dürften. Bei den Denkmal-, Fassaden- u. Gebäudereinigern könnten Marktkonsolidierungstendenzen eine entscheidende Erklärung bieten.

Tab. 10 | Unternehmensneugründungen in Wien nach Fachgruppen, 2011 bis 2025¹

Top 10 mit den stärksten Steigerungen			Fachgruppen mit Rückgängen		
Rang	Fachgruppe	2011-2025, VÄ in %	Rang	Fachgruppe	2011-2025, VÄ in %
1	Berufsfotografen (217) ²	205,6	1	Bauhilfsgewerbe (71)	-84,0
2	Tischler und Holzgestaltende Gewerbe (113)	182,5	2	Baustoff-, Eisen-, Hartwaren- und Holzhandel (65)	-38,1
3	Freizeit- und Sportbetriebe (522)	174,7	3	Elektro- und Einrichtungsfachhandel (107)	-24,1
4	Kunsthandwerke (151)	174,5	4	Einzelhandel mit Mode und Freizeitartikeln (152)	-13,1
5	Versand-, Internet- und allgemeiner Handel (791)	145,7	5	Denkmal-, Fassaden- u. Gebäudereiniger (633)	-3,1
6	Kleintransporteure (738)	110,9			
7	Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmungen (135)	101,5			
8	Mode und Bekleidungstechnik (102)	88,9			
9	Werbung und Marktkommunikation (1.230)	84,7			
10	Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechn. (1.708)	81,5			

¹ 2025: Vorläufige Daten

² Zahlen in Klammern beziehen sich auf die Zahl der Unternehmensneugründungen im Jahr 2025.

Anmerkung: Mehrfachzählungen auf Bezirksebene (bei Standorten von Kammermitgliedern in mehreren Bezirken) bzw. auf Fachgruppenebene möglich

Quelle: Wirtschaftskammer Wien, Gründungsstatistik, Stand Februar 2026

In Bezug auf **Schließungsraten und Nettogründungsraten** zeigen Daten der Statistik Austria aus dem Jahr 2023 **branchenspezifische Unterschiede**. Hohe Gründungsraten, vergleichsweise niedrige Schließungsraten sowie positive Nettogründungsraten weisen die Sektoren Information und Kommunikation, Erziehung und Unterricht sowie Wasserversorgung/Abfall auf. Die Sektoren Verkehr sowie die wirtschaftlichen und sonstigen Dienstleistungen weisen mit hohen Gründungs- und hohen Schließungsraten ebenfalls positive Nettogründungsraten aus.

Dahingegen sind die Nettogründungsraten u.a. in den Sektoren Beherbergung und Gastronomie, im Bau sowie im Handel negativ.

Tab. 11 | Unternehmensneugründungen in Wien nach ÖNACE-Abschnitt, 2023

Branche	Unternehmensneugründungen	Unternehmensschließungen	Aktive Unternehmen	Nettogründungen	Gründungsrate	Schließungsrate	Nettogründungsrate in %-Punkten
Bergbau	0	1	14	-1	0,0	7,1	-7,1
Herstellung von Waren	214	181	3.266	33	6,6	5,5	1,0
Energieversorgung	20	12	144	8	13,9	8,3	5,6
Wasserversorgung/ Abfall	11	5	100	6	11,0	5,0	6,0
Bau	469	544	6.720	-75	7,0	8,1	-1,1
Handel	1.200	1.395	17.701	-195	6,8	7,9	-1,1
Verkehr	586	489	4.826	97	12,1	10,1	2,0
Beherbergung & Gastronomie	582	724	7.025	-142	8,3	10,3	-2,0
Information & Kommunikation	935	686	11.960	249	7,8	5,7	2,1
Finanz- & Versicherungsleist.	116	141	3.024	-25	3,8	4,7	-0,8
Grundstücks- & Wohnungswesen	375	337	7.416	38	5,1	4,5	0,5
Freiberufliche/techn. Dienstl.	1.791	1.470	31.437	321	5,7	4,7	1,0
Sonst. wirtschaftl. Dienstl.	701	577	6.968	124	10,1	8,3	1,8
Erziehung & Unterricht	503	180	5.749	323	8,7	3,1	5,6
Gesundheits- & Sozialwesen	759	578	17.926	181	4,2	3,2	1,0
Kunst, Unterhaltung, Erholung	693	379	11.200	314	6,2	3,4	2,8
Sonstige Dienstleistungen	664	659	8.623	5	7,7	7,6	0,1
Wien	9.619	8.358	144.099	1.261	6,7	5,8	0,9

1 Nettogründungen: Neugründungen abzüglich Schließungen

2 Gründungsrate: Anteil der Neugründungen an den aktiven Unternehmen

3 Schließungsrate: Anteil der Schließungen an den aktiven Unternehmen

4 Nettogründungsrate: Gründungsrate abzüglich Schließungsrate

Anmerkung: Wirtschaftszweige B-S der ÖNACE 2008; Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Standort des Unternehmens, und wenn ein Unternehmen aus mehreren rechtlichen Einheiten besteht, erfolgt sie nach dem Hauptstandort der sog. „Hauptrechtlichen Einheit“. Insbesondere bei Großunternehmen, die oft in unterschiedlichen Regionen mehrere Standorte haben, kann es hier zu regionalen Verzerrungen kommen.

Quelle: Statistik Austria, Statistik zur Unternehmensdemografie, Stand Mai 2026

Informationen über die **Unternehmensgröße von Neugründungen nach Branche** sind für Wien nicht verfügbar. Einen Hinweis liefert jedoch eine entsprechende Verteilung nach Beschäftigtengrößenklassen auf Österreichebene (Statistik Austria, 2023). Dabei wird die Annahme getroffen, dass sich die

Größenordnung von Gründungen innerhalb einzelner Branchen sowohl in Wien als auch Österreich nicht wesentlich unterscheiden.

Tab. 12 | Verteilung der Unternehmensneugründungen nach Branchen und Beschäftigtengrößenklassen in Österreich, 2023, Anteil in %

ÖNACE 2008	0 unselbständig Beschäftigte (EPU)	1-4 unselbständig Beschäftigte	5-9 unselbständig Beschäftigte	10 oder mehr unselbständig Beschäftigte	Unternehmensneugründungen gesamt
Bergbau	81,8	18,2	0,0	0,0	11
Herstellung von Waren	83,0	15,5	1,0	0,4	1.844
Energieversorgung	96,4	3,6	0,0	0,0	732
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	74,5	25,5	0,0	0,0	51
Bau	53,4	43,1	2,6	0,9	2.287
Handel	77,7	21,4	0,7	0,2	5.557
Verkehr	57,0	39,9	2,5	0,6	1.375
Beherbergung und Gastronomie	40,1	53,3	5,3	1,2	2.722
Information und Kommunikation	87,9	11,9	0,2	0,1	2.283
Finanz- und Versicherungsleistungen	84,0	15,6	0,4	0,0	499
Grundstücks- und Wohnungswesen	79,9	19,1	0,8	0,2	1.330
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen	90,2	9,2	0,5	0,1	5.462
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	71,2	26,2	1,4	1,2	2.491
Erziehung und Unterricht	96,5	3,1	0,3	0,1	1.944
Gesundheits- und Sozialwesen	95,1	4,2	0,6	0,2	3.647
Kunst, Unterhaltung und Erholung	95,0	4,6	0,3	0,1	1.932
Sonst. Dienstleistungen	89,0	10,4	0,5	0,1	3.409
Österreich	80,1	18,4	1,1	0,4	37.576
Vergleich mit Wien	75,2	22,9	1,3	0,6	

Anmerkung: Wirtschaftszweige B-S der ÖNACE 2008

Quelle: Statistik Austria, Statistik zur Unternehmensdemografie, Stand Mai 2026

Demnach werden in den Sektoren Beherbergung und Gastronomie, Bau, Verkehr und Handel vergleichsweise größere Unternehmen gegründet, mit EPU-Anteilen zwischen 40,1 % bis 77,7 %. In Sektoren wie beispielsweise Freiberufliche / technische Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen, Information und Kommunikation, Erziehung und Unterricht sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung werden häufiger Einpersonenerneuerungen gegründet (EPU-Anteil zwischen 87,9 % und 96,5 %).

4.4 | Zusammenschau ausgewählter Bezirke und Branchen

Nachfolgend werden Unternehmensneugründungen im Jahr 2025 nach Bezirken und Fachgruppen dargestellt. Basis dafür sind Daten aus der Gründungsstatistik der Wirtschaftskammer Wien. Für jeden der drei zuvor identifizierten Bezirksclustern, die ein ähnliches Gründungsgeschehen aufweisen (Cluster 1: Dynamische Außenbezirke, Cluster 2: Gründungsaktive Bezirke, Cluster 3: Etablierte, gesättigte Bezirke), werden für ausgewählte Bezirke die Unternehmensneugründungen im Jahr 2025 nach den jeweils größten vorkommenden Fachgruppen beispielhaft dargestellt.

Cluster 1, der die **dynamischen Außenbezirke** repräsentiert, ist dadurch gekennzeichnet, dass hier zahlenmäßig die meisten Neugründungen im Jahr 2025 stattgefunden haben. Der Bezirk Donaustadt ist jener, in dem wienweit die meisten Unternehmensgründungen stattgefunden haben, die den Fachgruppen UBIT, Werbung und Marktkommunikation, Persönliche Dienstleister sowie Freizeit- und Sportbetriebe zuzurechnen sind. In Favoriten hingegen sind bei den Gründungen die Fachgruppen der Kleintransporteure, Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger, Versand-, Internet- und allgemeiner Handel sowie die gewerblichen Dienstleister über ganz Wien hinweg am stärksten vertreten. In Floridsdorf wiederum ist die Zahl der Neugründungen stärker über verschiedenste Fachgruppen verteilt.

Abb. 3 | Cluster 1 - Dynamische Außenbezirke: Gründungen nach Bezirken und Fachgruppen, Auswahl, 2025¹

Cluster 1: Dynamische Außenbezirke (Auswahl)		
Donaustadt	Floridsdorf	Favoriten
• Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (152) • Werbung und Marktkommunikation (111) • Versand-, Internet- und allgemeiner Handel (74) • Persönliche Dienstleister (73) • Kleintransporteure (64) • Gewerbliche Dienstleister (57) • Personenberatung und Personenbetreuung (54) • Freizeit- und Sportbetriebe (53)	• Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (84) • Kleintransporteure (69) • Werbung und Marktkommunikation (56) • Denkmal-, Fassaden- u. Gebäudereiniger (51) • Versand-, Internet- und allgemeiner Handel (51) • Personenberatung und Personenbetreuung (37) • Persönliche Dienstleister (37) • Gewerbliche Dienstleister (32) • Freizeit- und Sportbetriebe (32)	• Kleintransporteure (124) • Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (121) • Denkmal-, Fassaden- u. Gebäudereiniger (99) • Werbung und Marktkommunikation (94) • Versand-, Internet- und allgemeiner Handel (79) • Gewerbliche Dienstleister (59) • Persönliche Dienstleister (45) • Personenberatung und Personenbetreuung (41)

¹ 2025: Vorläufige Daten

Anmerkung: Mehrfachzählungen auf Bezirksebene (bei Standorten von Kammermitgliedern in mehreren Bezirken) bzw. auf Fachgruppenebene möglich; Zahlen in Klammern beziehen sich auf die Zahl der Unternehmensneugründungen im Jahr 2025. Eine hervorgehobene Fachgruppe bedeutet, dass über Wien hinweg in diesem Bezirk die meisten Gründungen in dieser Fachgruppe stattgefunden haben.

Quelle: WKO, Statistik Austria (Wohnbevölkerung zu Jahresbeginn), Stand: Februar 2026

Cluster 2 umfasst **gründungsaktive Bezirke**, deren Gründungsgeschehen nicht ganz so dynamisch wie jenes der o.g. Außenbezirke ist, aber ein deutliches Wachstum seit 2020 aufweisen. In den hier ausgewählten Bezirken dieses Clusters, Leopoldstadt und Landstraße, stehen zwar auch die Fachgruppen UBIT sowie Werbung und Marktkommunikation an der Spitze der Unternehmensneugründungen, allerdings ist Leopoldstadt in der gesamten Stadt jener Bezirk, in dem die meisten Gründungen im Bereich Gastronomie und Kaffeehäuser stattfanden, während in Landstraße besonders viele Gründungen in der Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung getätigt wurden.

Abb. 4 | Cluster 2 - Gründungsaktive Bezirke: Gründungen nach Bezirken und Fachgruppen, Auswahl, 2025¹

Cluster 2: Gründungsaktive Bezirke (Auswahl)

Leopoldstadt	Landstraße
• Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (141) • Werbung und Marktkommunikation (82) • Persönliche Dienstleister (47) • Gewerbliche Dienstleister (45) • Freizeit- und Sportbetriebe (42) • Gastronomie und Kaffeehäuser (42) • Denkmal-, Fassaden- u. Gebäudereiniger (34) • Versand-, Internet- und allgemeiner Handel (33)	• Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (146) • Werbung und Marktkommunikation (103) • Personenberatung und Personenbetreuung (87) • Persönliche Dienstleister (61) • Versand-, Internet- und allgemeiner Handel (59) • Gewerbliche Dienstleister (46) • Gastronomie und Kaffeehäuser (34) • Freizeit- und Sportbetriebe (33)

¹ 2025: Vorläufige Daten

Anmerkung: Mehrfachzählungen auf Bezirksebene (bei Standorten von Kammermitgliedern in mehreren Bezirken) bzw. auf Fachgruppenebene möglich; Zahlen in Klammern beziehen sich auf die Zahl der Unternehmensneugründungen im Jahr 2025. Eine hervorgehobene Fachgruppe bedeutet, dass über Wien hinweg in diesem Bezirk die meisten Gründungen in dieser Fachgruppe stattgefunden haben.

Quelle: WKO, Statistik Austria (Wohnbevölkerung zu Jahresbeginn), Stand: Februar 2026

Cluster 3 wiederum repräsentiert die **etablierten und gesättigten Bezirke** Wiens mit geringem Langzeitwachstum sowie niedrigen Gründungs- und Schließungsraten. Im ausgewählten Bezirk Alsergrund gibt es keine Fachgruppe, die hier über das ganze Stadtgebiet hinweg die meisten Unternehmensneugründungen verzeichnen würde. In der Inneren Stadt hingegen, die aufgrund ihrer vergleichsweise vielen Firmenhauptsitze eine Sonderrolle einnimmt, sind die Fachgruppen der Immobilien- und Vermögenstreuhänder sowie der Finanzdienstleister bei den Gründungen wienweit am stärksten vertreten.

Abb. 5 | Cluster 3 - Etablierte, gesättigte Bezirke: Gründungen nach Bezirken und Fachgruppen, Auswahl, 2025¹

Cluster 3: Etablierte, gesättigte Bezirke (Auswahl)

Alsergrund	Innere Stadt
• Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (63) • Werbung und Marktkommunikation (44) • Gastronomie und Kaffeehäuser (28) • Persönliche Dienstleister (24) • Versand-, Internet- und allgemeiner Handel (19) • Freizeit- und Sportbetriebe (19) • Personenberatung und Personenbetreuung (19) • Gewerbliche Dienstleister (16)	• Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (113) • Werbung und Marktkommunikation (68) • Gewerbliche Dienstleister (47) • Versand-, Internet- und allgemeiner Handel (40) • Gastronomie und Kaffeehäuser (31) • Persönliche Dienstleister (30) • Immobilien- und Vermögenstreuhänder (29) • Finanzdienstleister (27)

¹ 2025: Vorläufige Daten

Anmerkung: Mehrfachzählungen auf Bezirksebene (bei Standorten von Kammermitgliedern in mehreren Bezirken) bzw. auf Fachgruppenebene möglich; Zahlen in Klammern beziehen sich auf die Zahl der Unternehmensneugründungen im Jahr 2025. Eine hervorgehobene Fachgruppe bedeutet, dass über Wien hinweg in diesem Bezirk die meisten Gründungen in dieser Fachgruppe stattgefunden haben.

Quelle: WKO, Statistik Austria (Wohnbevölkerung zu Jahresbeginn), Stand: Februar 2026

5 | Der Wiener Arbeitsmarkt: aktuelle Dynamiken und regionale Entwicklungen

5.1 | Beschäftigung und Beschäftigungsentwicklung

Die Anzahl der Erwerbstätigen am Arbeitsort Wien ist gemäß Arbeitsstättenzählung von 926.082 im Jahr 2011 auf 1.101.798 Beschäftigte im Jahr 2023 gestiegen - ein Plus von insgesamt 19,0 % in zwölf Jahren. Damit verzeichnet Wien im Bundesländervergleich den stärksten Beschäftigungszuwachs. 2024 stieg die Beschäftigung in Wien um weitere 1,1 % gegenüber dem Vorjahr an und damit kräftiger als im restlichen Österreich. Der enorme Anstieg der Erwerbstätigen wurde vor allem getragen durch den expandierenden Dienstleistungssektor sowie den öffentlichen Bereich (WIFO, 2025a).

Diese äußerst expansive Beschäftigungsentwicklung spiegelt in Bezirken wie Favoriten (+55,5 %), Leopoldstadt (+50,3 %) und Landstraße (+40,3 %) sowohl bevölkerungsseitige Dynamiken als auch die räumliche Ausdehnung des Dienstleistungssektors wider.

Die nachfolgende Tabelle, zeigt die Verteilung der Erwerbstätigen am Arbeitsort Wien nach Branchen.

138.672 Personen waren 2023 im Handel beschäftigt, das sind 12,6 % aller Erwerbstätigen am Arbeitsort Wien. Damit ist der Handel der wichtigste Arbeitgeber in der Bundeshauptstadt und in allen Bezirken von Relevanz, wobei im 12. und 23. Bezirk jeweils mehr als ein Viertel der Erwerbstätigen im Handel tätig sind. Die Bedeutung des Dienstleistungssektors wird aus Tab. 13 ebenfalls klar ersichtlich: 120.712 Erwerbstätige waren allein in der Branche freiberufliche und technische Dienstleistungen beschäftigt. In allen Bezirken sind Erwerbstätige dieser Branche stark vertreten, einen besonders hohen Anteil weisen Döbling (19,6 %) und Mariahilf (17,5 %) auf, am anderen Ende des Spektrums befinden sich Simmering (4,5 %) und Floridsdorf (5,6 %).

Die Sektoren Öffentliche Verwaltung (94.478), Erziehung und Unterricht (86.741) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (117.058 Erwerbstätige) konzentrierten 2023 gemeinsam rd. 27 % der Erwerbstätigen am Arbeitsort Wien auf sich. Die Bezirksgewichtung dieser Branchen wird maßgeblich durch die Standorte von Krankenanstalten, Universitäten bzw. von politisch-administrativen Organisationen beeinflusst.

Tab. 13 | Branchenverteilung der Erwerbstätigen in Prozent, nach Bezirken

Bezirk																								
ÖNACE 2008 Abteilung	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	W
Land-/Forstwirtschaft (A)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,5	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3	0,0	0,2	0,4	0,1	0,1
Bergbau (B)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Warenherstellung (C)	1,0	2,2	3,1	0,9	4,2	2,2	1,6	1,7	3,6	5,8	11,3	8,0	1,4	2,9	3,5	4,2	7,0	2,2	1,7	4,4	12,2	11,7	13,8	5,1
Energieversorgung (D)	0,5	0,2	1,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,7	0,2	5,8	0,1	0,1	0,0	0,5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	1,0	0,1	0,6
Wasser/Abfall (E)	0,0	0,1	0,0	0,0	12,1	2,0	0,1	0,0	0,0	0,2	1,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,5	0,4
Bau (F)	1,2	2,3	1,9	4,4	4,4	2,6	0,9	2,6	1,2	13,6	9,5	7,0	4,2	4,6	6,9	8,5	7,3	4,7	3,7	5,8	5,4	7,6	14,3	5,4
Handel (G)	10,3	7,2	6,2	6,6	10,5	11,8	13,0	7,1	5,3	13,4	17,9	25,2	7,5	18,5	14,1	12,6	12,3	11,4	11,2	15,4	15,8	17,5	25,6	12,6
Verkehr (H)	1,1	4,1	7,3	1,0	2,3	0,8	0,7	0,6	1,7	7,7	9,8	3,7	0,7	3,8	7,1	4,7	5,5	2,6	1,9	6,3	7,6	4,7	8,9	4,7
Beherbergung / Gastro. (I)	10,5	5,4	3,4	6,1	6,1	10,5	10,9	9,4	4,7	5,6	4,5	3,6	4,3	5,3	7,9	5,5	5,9	5,1	5,2	4,4	3,6	4,9	2,5	5,7
Information/Kommunikat. (J)	4,7	12,3	9,3	9,7	6,9	8,6	7,2	3,9	3,2	6,7	2,6	8,2	14,2	5,9	6,0	2,2	3,0	3,2	7,3	7,6	4,8	4,9	3,2	6,6
Finanzwesen (K)	7,8	9,2	4,8	1,5	1,4	0,8	1,1	1,4	4,5	7,8	1,9	1,6	1,9	0,5	0,7	0,6	1,7	1,3	6,3	1,5	0,7	2,4	0,7	4,0
Immobilien (L)	4,2	3,2	1,7	4,1	2,5	2,5	3,3	5,6	1,7	1,9	1,0	1,8	3,1	2,3	3,1	2,3	3,0	5,1	3,7	2,3	1,2	1,6	1,5	2,5
Freiberufl./ techn. DL (M)	15,5	11,7	10,3	16,4	13,2	17,5	14,4	12,8	11,6	8,9	4,5	11,3	10,6	8,7	7,1	7,5	8,7	14,7	19,6	10,4	5,6	9,5	6,5	11,0
Sonst. wirtschaftl. DL (N)	3,6	16,0	10,3	5,8	5,0	11,1	22,7	3,4	4,4	5,4	7,3	5,7	4,0	3,5	9,3	6,2	4,4	4,2	8,3	9,7	16,2	5,7	7,3	8,3
Öffentl. Verwaltung (O)	19,0	6,0	21,7	1,3	6,3	8,5	4,2	20,7	11,4	5,3	5,1	3,8	7,8	1,6	2,1	4,2	4,6	2,3	5,5	12,1	1,5	3,0	0,5	8,6
Erziehung/Unterricht (P)	8,9	6,8	5,1	20,3	6,1	4,7	5,2	10,6	15,3	5,9	6,5	6,6	6,5	10,2	7,9	6,6	9,0	19,9	9,4	7,9	9,1	6,8	5,3	7,9
Gesundheit / Soziales (Q)	2,1	8,2	8,6	7,8	10,7	9,3	6,2	10,4	24,2	8,7	6,7	9,5	26,4	24,3	16,3	28,0	19,3	15,6	11,9	8,1	12,3	11,6	6,7	10,6
Kunst, Freizeit (R)	5,2	2,0	2,4	2,6	3,1	4,1	4,9	4,9	2,5	0,8	0,6	1,7	3,8	3,8	3,6	1,9	3,7	2,9	1,5	1,5	0,9	1,3	0,7	2,4
Sonst. DL (S)	4,0	3,1	2,5	10,7	4,8	2,8	3,5	4,4	3,8	2,1	3,6	2,0	3,1	3,9	3,8	4,4	3,1	4,1	2,0	2,4	2,3	2,7	1,6	3,2
Private Haushalte (T)	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2	0,1	0,2	0,3	0,5	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1
Exterrit. Organisat.(U)	0,4	0,0	0,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	2,1	0,0	0,2
Wien gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	0,1

Quelle: Statistik Austria, Arbeitsstättenzählung

Laut den via Arbeitsmarktinformationssystem (amis) bereit gestellten Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger lag der Frauenanteil an den unselbständig Beschäftigten 2024 bei 48,6 %. Er steigt seit 2021 leicht an, nachdem er in den Jahren davor eine rückläufige Tendenz aufwies. Der Anteil junger Arbeitskräfte (bis 24 Jahre) ist mit rund 9,8 % (90.086 Personen, 2024) stabil; der Anteil älterer Beschäftigter (50+) stieg von 24,6 % (2015) auf 28,4 % (2024) - ein deutliches Zeichen für die demografische Alterung der Erwerbsbevölkerung.

Der Wiener Arbeitsmarkt ist nicht nur auf das Stadtgebiet beschränkt, sondern die Bundeshauptstadt fungiert für viele (angrenzende) Regionen als zentraler Arbeitsmarkt, der eine große Anzahl an Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. **Einpendelnde** zählen funktional ebenso zum Arbeitskräfteangebot, weil sie in Wien ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen und damit das Arbeitskräfteangebot für die Unternehmen am Standort Wien erhöhen. Sowohl die Zahl der Einpendelnden aus einem anderen Bundesland als auch die der Auspendelnden ist seit 2010 deutlich angestiegen. Seit etwa 2021 stagnieren beide Werte auf ihrem jeweiligen Niveau. Im Jahr 2024 pendelten rd. 284.000 Menschen (vorwiegend aus Niederösterreich und dem Burgenland) nach Wien ein, um einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Damit haben rd. ein Viertel der Erwerbstätigen am Arbeitsort Wien einen Wohnsitz außerhalb der Bundeshauptstadt. Im Gegenzug pendelten 2024 rd. 111.840 in Wien wohnhafte Personen zu Arbeitsplätzen über die Stadtgrenze ins Um- oder Ausland.

5.2 | Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit in Wien steigt nach einem temporären Einbruch seit 2022 wieder kontinuierlich an. Im Jahr 2025 lag der jahresdurchschnittliche Bestand der als arbeitslos vorgemerkten Personen in der Bundeshauptstadt bei 125.525 (54.343 Frauen und 71.182 Männer), ein Plus von +6,1 % gegenüber dem Jahr 2024. Eine nach Altersgruppen differenzierte Betrachtung zeigt, dass 15-24-jährige 10,1 % des Arbeitslosenbestandes ausmachten, die 50+jährigen mehr als ein Viertel (26,6 %). 46,5 % der arbeitslosen Personen hat lediglich Pflichtschulausbildung, 18,5 % verfügen über einen Lehrabschluss.

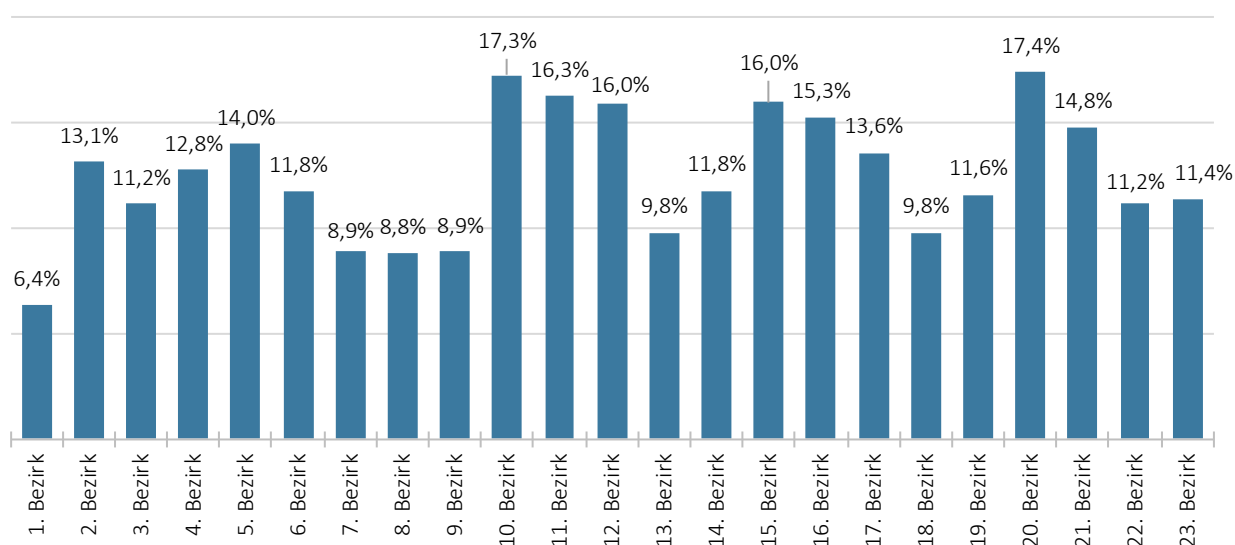
Die Arbeitslosenquote nach nationaler Berechnung (d.h. der Anteil der Arbeitslosen am Arbeitskräftepotential, das sich aus Arbeitslosen und unselbständig Beschäftigten zusammensetzt) liegt 2025 bei 11,9 % und damit deutlich über dem Österreichschnitt von 7,4 %. Die Arbeitslosenquote der Frauen (10,7 %) fällt niedriger aus als jene der Männer. Wesentlich ausgeprägter ist der Unterschied in der Arbeitslosenquote nach Nationalität: Die nationale Arbeitslosenquote liegt für Inländer*innen bei 8,9 %, bei Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ist sie mit 17,1 % nahezu doppelt so hoch. Wien weist von allen Bundesländern den höchsten Anteil an Langzeitarbeitslosen auf: 2025 waren 16,6 % der Arbeitslosen schon länger als ein Jahr beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt.

Betrachtet man die vorgemerkten Arbeitslosen nach Branchen, dann fällt auf, dass mehr als die Hälfte des jahresdurchschnittlichen Bestandes 2025 auf vier Branchen entfallen: die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (22.942), darunter v.a. die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, den Handel (15.887), Beherbergung und Gastronomie (12.742) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (12.508).

Die Arbeitslosigkeit in Wien ist räumlich stark differenziert. Die Spannweite der Arbeitslosenquoten reicht 2025 von 6,4 % im 1. Bezirk bis zu 17,4 % im 20. Bezirk. Diese Unterschiede spiegeln die sozioökonomische Segregation Wiens wider und korrespondieren eng mit der Bevölkerungsstruktur, dem Bildungsniveau und dem Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in den jeweiligen Bezirken. (Molina et al, 2020)

Besonders hohe Arbeitslosenquoten verzeichnen neben Brigittenau (20.) die Bezirke Favoriten (17,3 %), Simmering (16,3 %) sowie Meidling und Rudolfsheim-Fünfhaus (je 16 %). Die niedrigsten Quoten finden sich in den Bezirken Josefstadt (8,8 %), Neubau und Alsergrund (je 8,9 %), sowie Hietzing und Währing (je 9,8 %). Diese Bezirke weisen eine überdurchschnittliche Bildungsstruktur, höhere Einkommen und eine Konzentration von Beschäftigung im qualifizierten Dienstleistungssektor auf (siehe Tab. 13).

Abb. 6 | Nationale Arbeitslosenquoten nach Wiener Bezirken, 2025



Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich

5.3 | Arbeitskräftenachfrage

Offene Stellen nach Bezirken und Branchen

Die Wirtschaftsstruktur Wiens ist stark dienstleistungsorientiert und wissensbasiert. Aufgrund seiner Rolle als politisches Zentrum Österreichs ist die öffentliche Verwaltung hier besonders stark vertreten, die meisten internationalen Organisationen wählen Wien als Standort, zudem haben viele Forschungseinrichtungen und (Fach-)Hochschulen ihren Sitz in der Bundeshauptstadt. Dementsprechend hoch ist die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, insbesondere in den Bereichen IT, Gesundheit, Wissenschaft und Verwaltung. Ein Blick auf die Stellenanzeigen bestätigt die Struktur der regionalen Beschäftigungsnachfrage. Im Jahr 2025 wurden in Wien rund 219.000 Online-Stellenanzeigen¹¹ veröffentlicht. Am häufigsten wurden Softwareentwickler*innen, Fachkräfte in der Buchhaltung sowie SAP-Berater*innen gesucht, was die Bedeutung wissensintensiver Dienstleistungen verdeutlicht. Darüber hinaus wurden Einzelhandelskaufleute, Büro- und Hilfskräfte sowie Personal in der Gastronomie besonders oft in Inseraten gesucht. Auch Pflegefachkräfte und

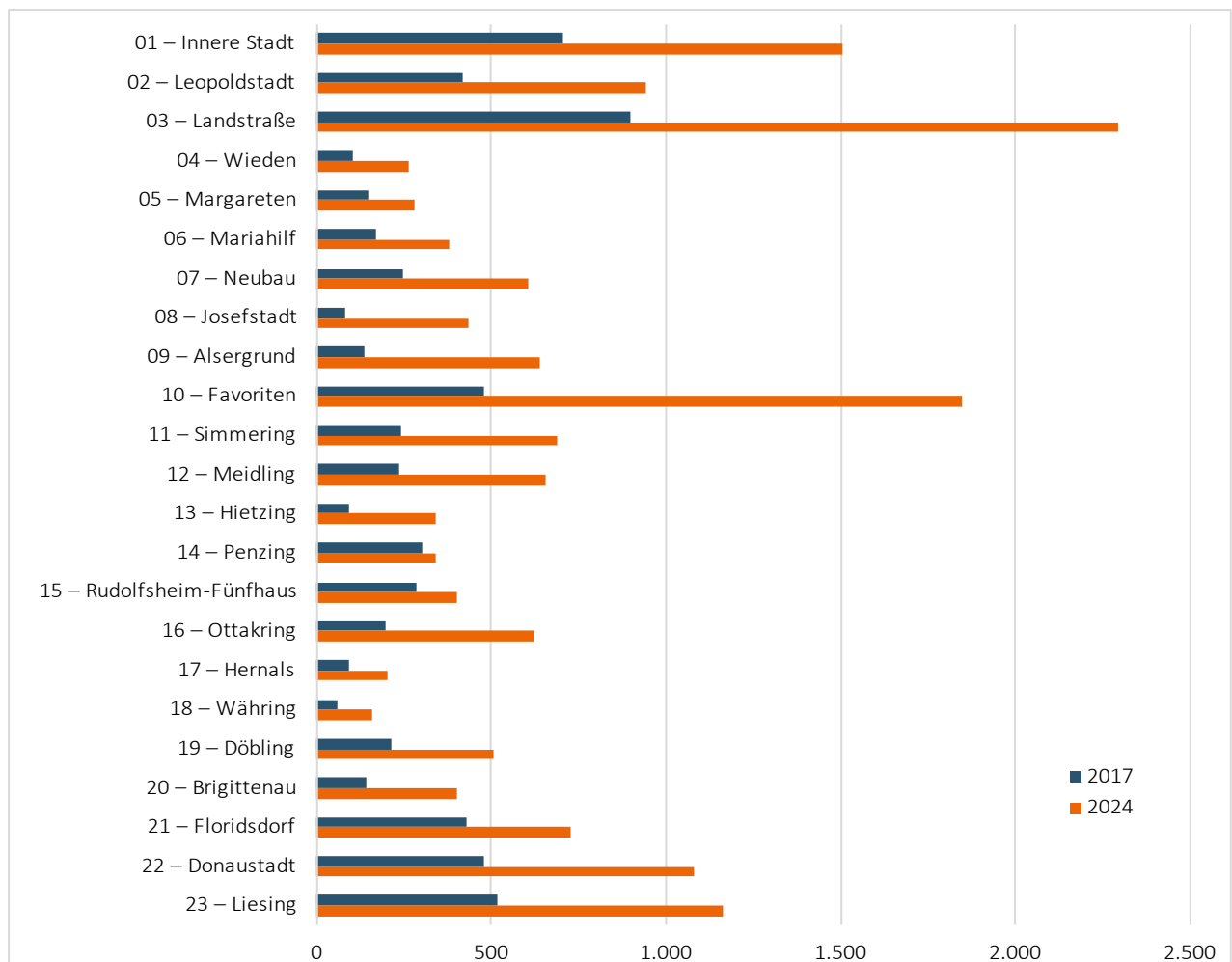
¹¹ Beim Inseratenaufkommen via Jobfeed handelt es sich um ein automatisiertes, tägliches Web-Scraping des gesamten österreichischen Internets durch die Plattform Jobfeed der niederländischen Firma Textkernel. Ziel ist es, die Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften am Markt abzubilden. Dabei werden Stelleninserate von allen öffentlich zugänglichen Online-Quellen erfasst, z. B. von Unternehmenswebsites, private Jobbörsen (wie karriere.at oder stepstone.at) und dem AMS eJob-Room. Inserate, die auf mehreren Plattformen gleichzeitig erscheinen, werden als Unikate zusammengeführt, um Mehrfachzählungen zu vermeiden (Deduplizierung). Ein Inserat ist nicht zwingend gleichzusetzen mit tatsächlichen Vakanzen, sondern es kann mehrere Stellen umfassen, bereits besetzt sein oder über den Erhebungszeitraum hinaus online bleiben.

Salesmanager*innen zählten 2025 zu jenen Berufen, für die besonders viele Stellenanzeigen in Wien geschaltet wurden¹².

Neben den Online-Stelleninseraten, die die Gesamtnachfrage abbilden, sind die beim AMS gemeldeten, sofort verfügbaren Stellen ein weiterer Indikator für die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen. Die AMS-Zahl¹³ deckt nur einen selektiven Ausschnitt ab und unterschätzt dadurch tendenziell das tatsächliche Stellenangebot, ist aber dennoch eine essentielle Quelle für die Beobachtung des Stellenmarktes. Die Zahl, der beim AMS gemeldeten sofort verfügbaren offenen Stellen, hat sich im Zeitraum 2017 bis 2024 wienweit von jahresdurchschnittlich rd. 6.662 auf knapp 16.491 stark erhöht und war nur COVID-19-bedingt im Jahr 2020 kurzfristig rückläufig. Im Jahr 2025 wurden dem AMS mit 13.884 wieder weniger offene Stellen als im Vorjahr gemeldet.

Eine regionale Betrachtung (Abb. 7) zeigt eine besonders hohe Nachfragedynamik in den Bezirken Landstraße, Favoriten und Innere Stadt.

Abb. 7 | Offene Stellen nach Wiener Bezirken, 2017 und 2024



Anmerkung: Jahresdurchschnitt der sofort verfügbaren, beim AMS gemeldeten offenen Stellen
Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS

¹² <https://jobbarometer.ams.at/Bundeslandinformationen/at13.html>

¹³ Die Zahl der offenen Stellen ergibt sich aus den Vermittlungsaufträgen der Betriebe an die regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice. Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem jeweiligen Arbeitsort.

Die Auswertung der offenen Stellen nach NACE-Branchen erlaubt eine präzisere Zuordnung der Nachfrage zu wirtschaftlichen Sektoren:

Tab. 14 | Offene Stellen nach Top-15 Branchen, Wien 2024

ÖNACE 2008 -Abteilungen	2017	2024	Veränderung 2017/24
Einzelhandel	1.421	1.726	+21%
Arbeitskräfteüberlassung	718	1.574	+119%
Gastronomie	815	1.280	+57%
Öffentliche Verwaltung	115	1.117	+871%
Sozialwesen (ohne Heime)	178	998	+461%
Gesundheitswesen	137	827	+504%
Bauinstallation & Ausbaugewerbe	273	777	+185%
Landverkehr	216	731	+238%
Erziehung und Unterricht	120	696	+480%
Gebäudebetreuung	337	646	+92%
Beherbergung	234	414	+77%
Rechts- und Steuerberatung	41	384	+837%
Heime	34	313	+821%
IT-Dienstleistungen	134	294	+119%
Hochbau	89	172	+93%

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS

Der Einzelhandel führt im Jahr 2024 die Rangliste mit 1.726 offenen Stellen an, gefolgt von der Arbeitskräfteüberlassung (1.574) und der Gastronomie (1.280). Besonders hoch ist das Wachstum im Bereich öffentliche Verwaltung (+871 % auf 1.117 Stellen), in Erziehung und Unterricht (+480 %), in Rechts- und Steuerberatung (+837 %) sowie im Gesundheitswesen (+504 %).

5.4 | Fachkräftemangel und struktureller Qualifikationsmismatch

Stellt man die wachsende Arbeitskräftenachfrage dem Arbeitskräfteangebot gegenüber, zeigt sich in Wien vor allem eine ausgeprägte qualitative Diskrepanz (Mismatch). Die Bundeshauptstadt ist stark dienstleistungsorientiert; Beschäftigung entsteht überdurchschnittlich in wissensintensiven Tätigkeiten und damit häufig in Segmenten mit hohen Qualifikationsanforderungen. Gleichzeitig ist der Wiener Arbeitsmarkt stark von internationaler Zuwanderung geprägt, die überdurchschnittlich oft Personen mit niedriger formaler Qualifikation umfasst (Eichmann et al., 2023). Dieser Mismatch trägt dazu bei, dass sich Arbeitslosigkeit insbesondere bei Geringqualifizierten verfestigt – trotz offener Stellen in anderen Segmenten.

Ein zentraler Indikator für dieses Ungleichgewicht ist der „Stellenandrang“, die Zahl der registrierten Arbeitslosen pro offener Stelle. Wien weist strukturell einen deutlich höheren Stellenandrang auf als der österreichische Durchschnitt (WIFO, 2026). 2025 standen 125.525

Arbeitslose 13.884 offenen Stellen gegenüber, was einen Stellenandrang von 9,0 bedeutet und mehr als doppelt so hoch ist wie der österreichische Durchschnitt (4,0)¹⁴. Das spricht gegen eine generelle, flächendeckende Arbeitskräfteknappheit und verweist stattdessen auf anhaltende Passungsprobleme zwischen Qualifikationsprofilen und betrieblicher Nachfrage (WIFO, 2026). Diese Einschätzung wird auch durch Ergebnisse einer Arbeitgeber*innenbefragung im Auftrag der Stadt Wien (Klotz et al., 2022) gestützt: 44 % der Unternehmen erwarten kurzfristig und über 50 % mittelfristig steigende Beschäftigung. Gleichzeitig berichten vier Fünftel der Unternehmen von Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund struktureller Mismatches.

Engpässe konzentrieren sich besonders auf folgende Bereiche:

- IT, Digitalisierung & Data Science
- Gesundheit, Pflege & Sozialwesen
- Technische und MINT-Berufe (Elektrotechnik, Energietechnik, Mechatronik)
- Bau- und Gebäudetechnik (getrieben durch Klimaziele)
- Bildung & öffentlicher Dienst

Ergänzend zeigt eine IHS-Studie (2021), dass Wien besonders hohe Dequalifizierungsquoten aufweist – insbesondere unter migrantisch Beschäftigten. Damit bleiben vorhandene Kompetenzen und Qualifikationen teilweise ungenutzt, obwohl Unternehmen in zentralen Engpassbereichen dringend Fachkräfte suchen.

6 | Bevölkerung

6.1 | Bevölkerungsstand und Entwicklung in Wien

Wien hatte zu Jahresbeginn 2025 eine Wohnbevölkerung von 2.028.289 Personen. Die einwohnerreichsten Bezirke sind die Donaustadt, Favoriten, Floridsdorf und Liesing – in diesen vier Bezirken wohnen knapp 40 % aller Wienerinnen und Wiener.

Die Einwohnerzahl Wiens hat im Zehnjahreszeitraum 2015-25 einen Anstieg von +230.952 bzw. +12,8% verzeichnet. Das Wachstum verteilt sich innerhalb Wiens jedoch räumlich sehr ungleich. Die stärksten Zuwächse im Zeitraum 2015 bis 2025 verzeichneten die Außenbezirke Donaustadt (+31,9 %), Floridsdorf (+24,8 %), Favoriten (+17,6 %) sowie Liesing (+27,8 %) und Simmering (+17,8 %). Diese fünf Bezirke konzentrieren knapp drei Viertel (74 %) des gesamtstädtischen Wachstums seit 2015 auf sich. Demgegenüber schrumpften oder stagnierten mehrere innerstädtische Bezirke, so beispielsweise Josefstadt (-1,1 %), Innere Stadt (-0,4 %) und Rudolfsheim-Fünfhaus (-0,5 %)

¹⁴ (<https://www.wko.at/oe/statistik/bundesland/stellenantrag.pdf>, abgerufen am 24.06.2026)

Tab. 15 | Bevölkerungsentwicklung nach Gemeindebezirken, 2015-2025

Bezirk	2015	2025	Veränderung 2015/25 absolut	Veränderung 2015/25 relativ
01-Innere Stadt	16.339	16.281	-58	-0,4%
02-Leopoldstadt	101.702	112.675	+10.973	+10,8%
03-Landstraße	88.125	98.881	+10.756	+12,2%
04-Wieden	31.691	33.444	+1.753	+5,5%
05-Margareten	54.246	54.581	+335	+0,6%
06-Mariahilf	31.000	31.083	+83	+0,3%
07-Neubau	31.291	31.330	+39	+0,1%
08-Josefstadt	24.518	24.242	-276	-1,1%
09-Alsergrund	40.882	41.664	+782	+1,9%
10-Favoriten	189.713	223.190	+33.477	+17,6%
11-Simmering	95.198	112.149	+16.951	+17,8%
12-Meidling	92.229	102.393	+10.164	+11,0%
13-Hietzing	52.115	56.108	+3.993	+7,7%
14-Penzing	89.303	99.049	+9.746	+10,9%
15-Rudolfsheim-Fünfhaus	76.320	75.902	-418	-0,5%
16-Ottakring	100.738	102.727	+1.989	+2,0%
17-Hernals	55.628	56.767	+1.139	+2,0%
18-Währing	49.178	51.376	+2.198	+4,5%
19-Döbling	69.999	76.074	+6.075	+8,7%
20-Brigittenau	85.525	86.950	1.425	+1,7%
21-Floridsdorf	151.844	189.551	+37.707	+24,8%
22-Donaustadt	172.978	228.158	+55.180	+31,9%
23-Liesing	96.775	123.714	+26.939	+27,8%
Wien gesamt	1.797.337	2.028.289	+230.952	+12,8%

Anmerkung: Bevölkerungstand zu Jahresbeginn
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes

Zu Jahresbeginn 2025 wohnten in Wien 994.190 Männer (49 %) und 1.034.099 Frauen (51 %). Das Bevölkerungswachstum seit 2002 ist in der Bevölkerungspyramide (siehe Abb. 8) deutlich zu erkennen: In nahezu allen Altersgruppen ist die Bevölkerung deutlich angestiegen; lediglich bei den hochbetagten Frauen gibt es einzelne Jahrgänge, die seit 2002 einen Rückgang verzeichnen.

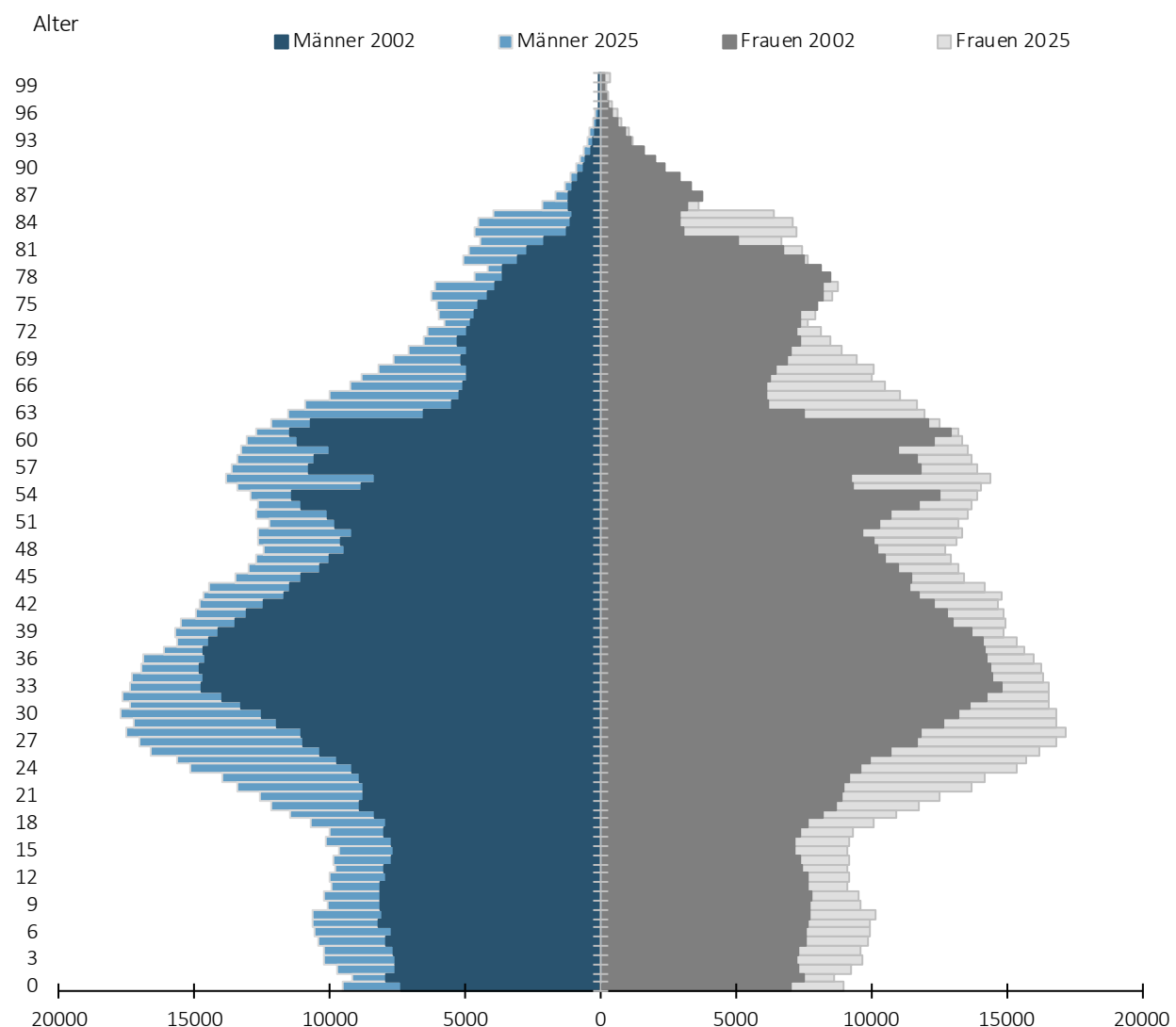
Wiens Bevölkerungspyramide hat jedoch keine klassische Dreiecksform mehr, sondern entspricht eher einer Urne mit einer „bauchigen“ Mitte:

Die unter 15-Jährigen machen 14,4 % der Bevölkerung aus, wobei die jüngeren Jahrgänge deutlich schmaler besetzt sind als die unmittelbar darüber liegenden Kohorten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Das hängt unter anderem mit der niedrigen Fertilitätsraten zusammen.

Die Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen umfasst 644.700 Personen bzw. knapp ein Drittel (31,8 %) der Wiener Bevölkerung, wobei die 25- bis 34-Jährigen besonders stark vertreten sind. Diese Verbreiterung der Pyramide gerade im jungen Erwachsenenalter ist in erster Linie wanderungsbedingt, denn der Großteil der Zuwanderung nach Wien konzentriert sich auf genau diesen Altersbereich. Hier sind auch deutliche Zuwächse gegenüber dem Jahr 2002 erkennbar. Dieser strukturelle Zugewinn in den jüngeren erwerbsfähigen Altersgruppen ist eine wichtige demografische Grundlage des Wiener Arbeitsmarktes für die kommenden Jahre.

Die Alterskohorten im späten Erwerbsalter (55–64 Jahre) sind mit 260.300 Personen (12,8 %) bereits deutlich geringer besetzt. Die über 64-Jährigen umfassen 16,5 % der Wiener Bevölkerung, die Hochbetagten (80+) nur noch 5,0 %, wodurch die Pyramide (besonders ab dem Alter von 90 Jahren) spitz zusammenläuft. Die Pyramidenspitze ist weiblich dominiert, was auf die höhere Lebenserwartung von Frauen zurückzuführen ist.

Abb. 8 | Bevölkerungspyramide Wien, 2002/2025



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes

6.2 | Bevölkerungsprognose

Zur zukünftigen Bevölkerungsentwicklung Wiens stehen grundsätzlich drei Bevölkerungsprognosen zur Verfügung: die Bevölkerungsprognose 2025 von Statistik Austria (Statistik Austria, 2026), die kleinräumige Bevölkerungsprognose 2025 der Landesstatistik Wien (MA 23, 2025) sowie die ÖROK-Bevölkerungsprognose 2021 (ÖROK, 2022). Die Erstellung der Letztgenannten liegt am weitesten zurück, wodurch die ÖROK-Prognose schon etwas überholt ist und in der Folge nicht mehr näher thematisiert wird.

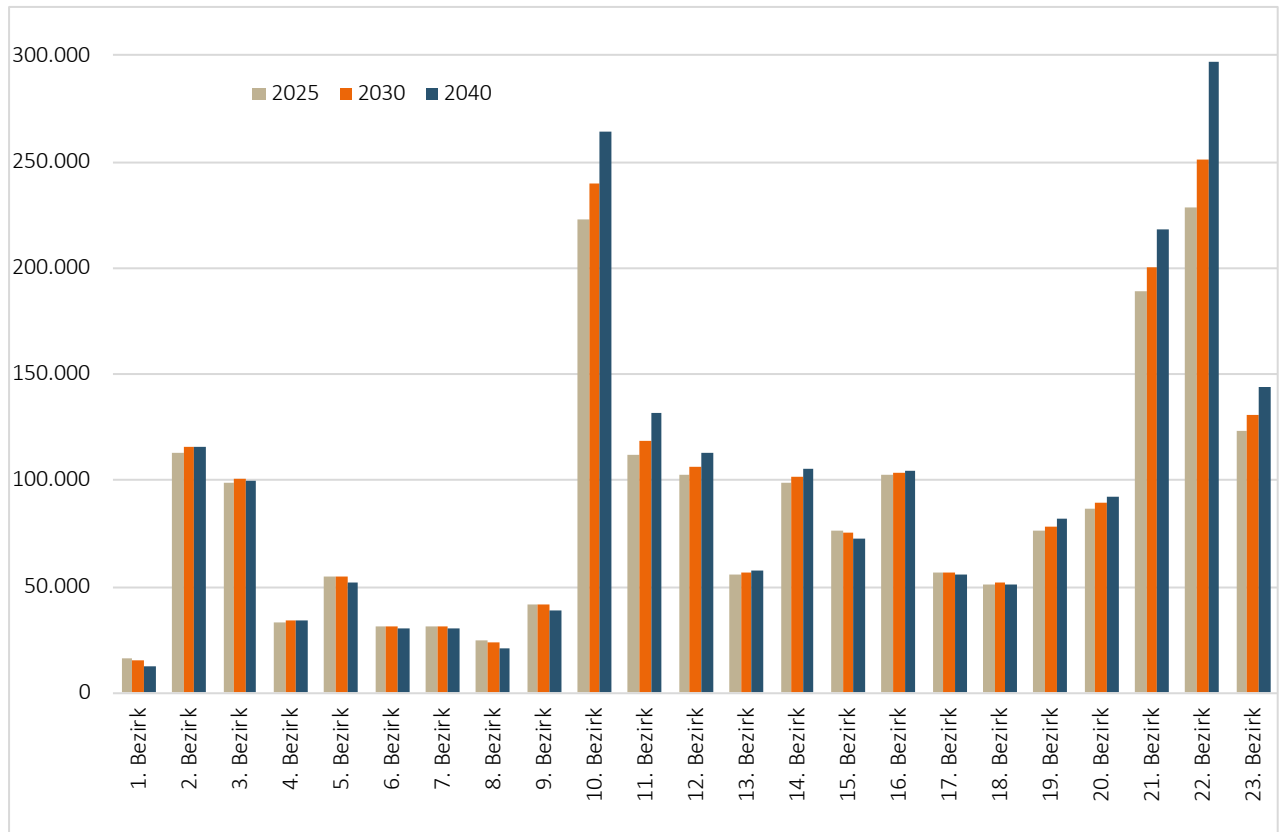
Alle Bevölkerungsprognosen zeichnen trotz unterschiedlicher Basisjahre und Annahmen in ihren zentralen Aussagen ein konsistentes Bild und rechnen mit einem fortgesetzten, gegenüber den 2010er-Jahren jedoch abflachenden Bevölkerungswachstum.

In ihrer im April 2026 veröffentlichten Bevölkerungsprognose rechnet Statistik Austria mit einem Anstieg der Wiener Wohnbevölkerung um +9,2 % (gegenüber dem Basisjahr 2024) auf rd. 2,202 Mio im Jahr 2040. Die kleinräumige Bevölkerungsprognose der Stadt Wien (MA 23, 2025) geht vom dynamischsten Bevölkerungswachstum aus, wodurch die Einwohnerzahl im Jahr 2040 in Wien rd. 2,225 Mio betragen wird.

Aussagen zur zukünftigen Bevölkerungsentwicklung auf Bezirksebene liefert ausschließlich die kleinräumige Bevölkerungsprognose der Stadt Wien (MA 23, 2025), auf die in der Folge näher eingegangen wird.

Für die meisten innerstädtischen Bezirke wird in den kommenden 15 Jahren eine Stagnation oder ein leichter Bevölkerungsrückgang prognostiziert. Besonders ausgeprägt fällt dieser Rückgang in den beiden aktuell schon einwohnerschwächsten Bezirken aus: In der Inneren Stadt wird bis 2040 ein Bevölkerungsrückgang von –21,9 % erwartet, in der Josefstadt von –13,1 %. Die Bezirke 2, 3, 4, 5, 6, 7, 13, 15, 16, 17 und 18 werden eine weitgehend stabile Bevölkerungszahl aufweisen. Im Alsergrund ist hingegen ein etwas stärkerer Rückgang von –6,9 % zu erwarten. Moderate Zuwächse zwischen 6,5 % und 8,2 % werden für die Bezirke 14, 19 und 20 erwartet, überdurchschnittlich wachsen wird die Bevölkerung in Meidling (+10,3 %). Den stärksten Bevölkerungszuwachs bis 2040 verzeichnen voraussichtlich die südlichen Flächenbezirke (10., 11. und 23.) sowie die beiden Bezirke nördlich der Donau (21. und 22.). Ausschlaggebend hierfür sind einerseits die dort noch verfügbaren Baulandreserven und andererseits die laufenden Stadtentwicklungsprojekte, wie etwa die Seestadt Aspern oder das Sonnwendviertel.

Abb. 9 | Bevölkerungstand 2025, 2030 und 2040 laut Bevölkerungsprognose der Stadt Wien, Wien

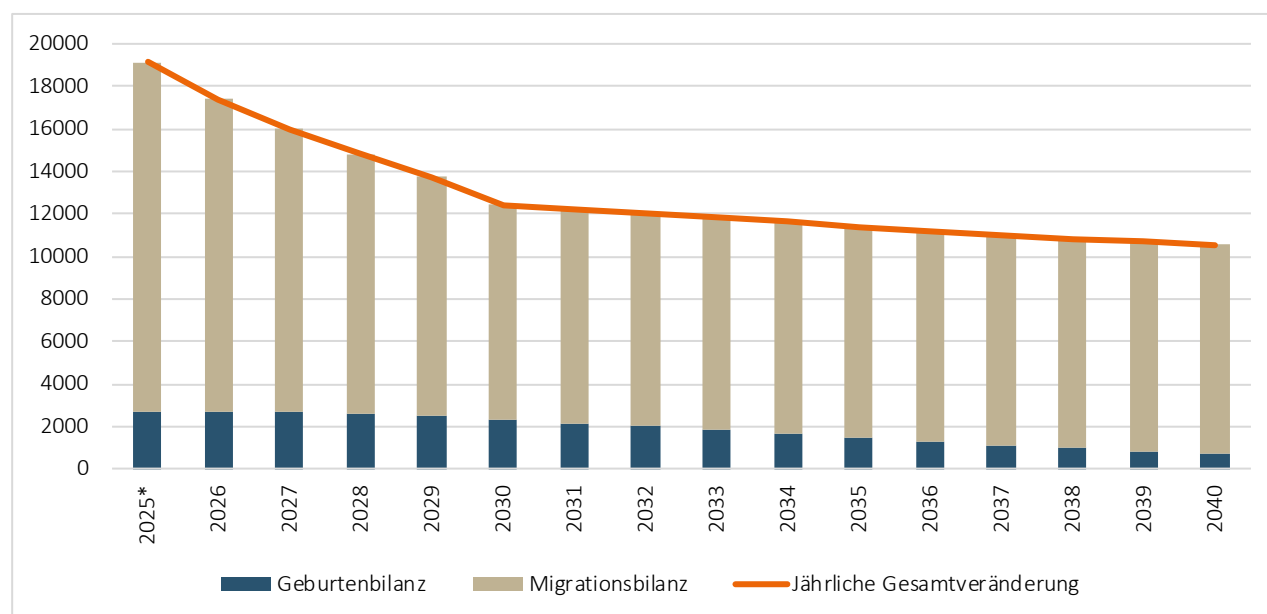


Quelle: Statistik Austria, Landesstatistik Wien (MA 23): Kleinräumige Bevölkerungsprognose Wien 2025

Das Bevölkerungswachstum Wiens wird überwiegend von internationaler Zuwanderung getragen, wie Abb. 10 zeigt. Allerdings ist zukünftig mit einem deutlichen Absinken des Zuwanderungsvolumens auszugehen. Dennoch wird der Anteil der im Ausland geborenen Wiener*innen gegenüber 2025 (40,9 %) bis zum Jahr 2040 (44,7 %) weiter ansteigen. Durch ein allmähliches Absinken der Geburtenzahlen bei gleichzeitig vermehrt eintretenden Sterbefällen wird die Geburtenbilanz für Wien ab Mitte der 2040er-Jahre negativ ausfallen.

Es ist auch weiterhin eine deutliche Alterung der Bevölkerung zu erwarten: Die Altersgruppe der über 65-jährigen Wiener*innen wird im Zeitraum 2025 bis 2040 von 16,5 % auf 19,7 % anwachsen. Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) wird demgegenüber sinken (von 69,1 % auf 67,1 %). In absoluten Zahlen nimmt das Erwerbspersonenpotenzial jedoch weiter zu.

Abb. 10 | Komponenten der Bevölkerungsveränderung in Wien 2025-40: Migrationsbilanz, Geburtenbilanz und Gesamtveränderung



Quelle: Statistik Austria, Landesstatistik Wien (MA 23): Kleinräumige Bevölkerungsprognose Wien 2025

6.3 | Erwerbspersonenprognose

Laut aktueller Erwerbspersonenprognose (Statistik Austria, 2026b) wird Österreichs Erwerbspotential langfristig sinken. Wien bildet eine Ausnahme, denn in der Bundeshauptstadt wird aufgrund starker Zuwanderung die Zahl der Erwerbspersonen – also die Zahl jener, die entweder erwerbstätig oder arbeitslos sind – weiterhin steigen. Bis 2030 wächst laut Trendszenario die absolute Zahl der Erwerbspersonen um +6,9 % auf 1.117.373 und schließlich weiter auf 1.181.586 (2040). Die Erwerbsquote, definiert als Anteil der Zahl der Erwerbspersonen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe differenziert nach Geschlecht und Altersgruppe, bleibt dabei mit Werten zwischen 61,4 % und 62,0 % weitgehend stabil.

Im Jahr 2024 weist Wien einen Frauenanteil von 47 % unter den Erwerbspersonen auf, der bis 2030 stabil bleibt. Damit entspricht Wien dem österreichischen Durchschnitt. Demgegenüber zeigt sich eine Dynamik in der Altersstruktur: Im Jahr 2024 stellt die Gruppe der 15- bis 34-Jährigen in Wien mit 38 % den mit Abstand höchsten Anteil aller Bundesländer, was auf den starken Zuzug junger Erwerbspersonen in die Bundeshauptstadt zurückzuführen ist. Dieser Anteil sinkt bis 2030 auf 36 % (Trendszenario) bzw. 37 % (Konstantes Szenario). Spiegelbildlich dazu ist der Anteil der 55-Jährigen und Älteren in Wien mit 16 % im Jahr 2024 der niedrigste aller Bundesländer – deutlich unter dem Österreich-Schnitt von 19 %. Der Anteil der 55+-jährigen steigt bis 2030 auf 17 % (Trendszenario) bzw. bleibt im Konstanten Szenario bei 16 %.

7 | Zusammenfassende Analyse und Prognose

Die folgende Analyse stützt sich auf die Synthese bestehender Prognosen (z. B. Eichmann et al., 2023; Daminger et al., 2024; Alteneder et al., 2025) und vereint Erkenntnisse zur Bevölkerungsentwicklung, Wirtschaftsstruktur und Arbeitsmarktdynamik Wiens, die in den Kapiteln 3 bis 6 beschrieben wurden. Ergänzend zu den verfügbaren Zeitreihen und Studien werden strategische Dokumente wie der Stadtentwicklungsplan (Stadt Wien, [MA 18], 2025).

sowie Erkenntnisse aus den Expert*inneninterviews herangezogen und daraus räumlich differenzierte Aussagen zur erwartbaren Entwicklung im Zeitraum 2026 bis 2030 abgeleitet.

7.1 | Transformationstreiber: Demografie, Digitalisierung, Klimaneutralität und Wandel der Arbeitswelt

Die wirtschaftliche und arbeitsmarktbezogene Entwicklung Wiens wird in den kommenden Jahren maßgeblich von mehreren miteinander verflochtenen Transformationstreibern geprägt, insbesondere von Demografie, Digitalisierung, ökologischer Transformation (Dekarbonisierung) und dem Wandel der Arbeitswelt. Diese Treiber wirken nicht nur parallel, sondern verstärken sich gegenseitig. Sie verändern Geschäftsmodelle, Tätigkeitsprofile, berufliche Kompetenzen, Qualifikationspfade und Standortanforderungen in einer Tiefe, die in den analysierten Studien als historisch beispiellos beschrieben wird (Eichmann et al., 2023; WIFO, 2025a; Stadt Wien, 2022).

Demografischer Wandel

Die Bevölkerungsdynamik bildet die wesentliche Grundlage für die Arbeitskräfteangebots- und -nachfrageentwicklung. Ausgehend von 2,028 Mio Einwohner*innen (2025) wird die Wohnbevölkerung Wiens laut kleinräumiger Bevölkerungsprognose bis 2040 auf rd. 2,225 Mio ansteigen.

Räumlich konzentriert sich das künftige Bevölkerungswachstum auf die Außenbezirke: Donaustadt (+30,0 %), Favoriten (+18,3 %) und Simmering (+17,8 %) werden im Prognosezeitraum 2026 bis 2040 die stärksten Wachstumsimpulse erfahren. Durch ihr Bevölkerungswachstum generieren Städte ihrerseits eine expandierende Arbeitskräftenachfrage. Denn mehr Menschen benötigen auch zusätzlichen Wohnraum, steigern den Konsum und erhöhen den Bedarf an öffentlichen Einrichtungen (z.B. Schulen, Krankenhäusern, Altenbetreuung etc.) sowie an Verkehrsdienstleistungen (Eichmann et al., 2023). Die daraus resultierende Nachfrage nach Nahversorgung, Bildung, Gesundheitsversorgung und Mobilitätsinfrastruktur macht diese Bezirke zu zentralen Entwicklungsräumen für KMU und neue Betriebsgründungen.

Die demografische Alterung verstärkt sich im Prognosezeitraum: Die Anzahl der über 65-Jährigen steigt von 325.081 im Jahr 2025 über 354.186 im Jahr 2030 bis auf 420.272 im Jahr 2040. Das entspricht einem Plus von 29,3 % in 15 Jahren. Besonders in den Innenstadtbezirken und in Hietzing, wo der Anteil älterer Bevölkerungsgruppen bereits überdurchschnittlich hoch ist, entsteht dadurch wachsender Bedarf an Gesundheits-, Pflege- und sozialen Dienstleistungen. Der SfU-Beratungsbedarf für Unternehmen in diesen Branchen dürfte entsprechend steigen. Zugleich weisen die befragten Expert*innen darauf hin, dass aufgrund restriktiver öffentlicher Budgets und geplanter Sparmaßnahmen der (Landes-)Regierung die steigende Nachfrage nach öffentlichen Dienstleistungen nicht vollumfänglich in Beschäftigungswachstum münden wird.

Digitalisierung

Die digitale Transformation gilt als einer der umfassendsten Megatrends der heutigen Zeit. Sie verändert Tätigkeitsprofile in nahezu allen Branchen – von wissensintensiven Dienstleistungen über technische Berufe bis hin zu Verwaltungs- und Routinetätigkeiten. Durch den steigenden Einsatz von KI werden insbesondere repetitive Tätigkeiten ersetzt und verlieren damit an Bedeutung, während analytische, kommunikative und problemlösungsorientierte Kompetenzen im Gegenzug an Relevanz gewinnen. (OECD, 2025). Der Wiener Arbeitsmarkt ist als urbanes Dienstleistungszentrum mit einem hohen Anteil kognitiver Berufe besonders stark

von den Auswirkungen Künstlicher Intelligenz betroffen – sowohl positiv (in Form von Produktivitätspotenzialen) als auch negativ (durch Substitutionsrisiken). Denn im Gegensatz zu früheren Automatisierungswellen betrifft generative KI auch höher qualifizierte, kognitiv komplexe Tätigkeiten, z.B. von Programmierer*innen, Autor*innen, Werbefachleute, Finanzanalyst*innen. Gleichzeitig entstehen neue Berufsfelder, etwa im Bereich KI-Entwicklung, Prompt Engineering oder KI-Governance. (Jestl, 2024)

Wien besitzt hier gute Voraussetzungen: Der IKT-Sektor ist hochentwickelt, die Stadt verfügt über eine hohe Dichte an technologieorientierten Dienstleistungsunternehmen (Ruhland et al., 2017) und eine lebendige Start-up-Szene (Leitner et al., 2026). Beschäftigte in Information und Kommunikation machen im Jahr 2024 bereits 69.503 Personen des Wiener Arbeitsangebotes aus und verzeichneten zuletzt ein überdurchschnittliches Wachstum. Gleichzeitig besteht aus arbeitsmarktpolitischer Sicht die Herausforderung, digitale Kompetenzen nicht nur bei Hochqualifizierten, sondern in breiten Bevölkerungsgruppen zu verankern. Gerade im Kontext der stark polarisierten Bildungsstruktur Wiens ist dies von zentraler Bedeutung (Ziegler & Wohl, 2022).

Ökologische Transformation

Die Smart City Strategie Wien (Magistrat Wien, 2022) und der Wien-Plan 2035 (Stadt Wien, 2025) setzen Klimaneutralität bis 2040 als leitendes Ziel, verbunden mit umfassenden Maßnahmen in den Bereichen Gebäudesanierung, Energieversorgung, erneuerbare Energien, nachhaltige Mobilität und Kreislaufwirtschaft. Mehrere Studien zeigen, dass die Dekarbonisierung ein weitreichender wirtschaftlicher Strukturimpuls ist, der in Wien erhebliche Beschäftigungseffekte auslöst (Eichmann et al., 2023; WIFO, 2025b). Die ökologische Transformation erfordert große personelle Kapazitäten in der Installations- und Gebäudetechnik, im Bau- und Ausbaugewerbe, in der Energie- und Umwelttechnik sowie in betrieblichen Nachhaltigkeitsfunktionen. Geplante Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung könnten Bauprojekte und Sanierungsvorhaben jedoch zeitlich verschieben und damit die Nachfrage nach Leistungen in diesem Segment dämpfen.

Zugleich weist Wien in zahlreichen dieser Segmente eine ausgeprägt alterszentrierte Beschäftigungsstruktur auf: In zentralen Sanierungs- und Energieberufen liegt der Anteil der über 55-Jährigen bei bis zu einem Fünftel, während die Zahl der Nachwuchskräfte deutlich geringer ausfällt (WIFO, 2025b). Daraus entsteht eine doppelte Herausforderung: Die Nachfrage steigt infolge der Klimaziele stark an, während gleichzeitig viele erfahrene Fachkräfte in den Ruhestand treten. Verstärkt wird diese Problematik durch seit Jahren rückläufige Lehrlingszahlen in technischen und handwerklichen Berufen, wodurch der personelle Nachschub nicht ausreichend gesichert ist (Heckl et al., 2023). Die Dekarbonisierung ist somit nicht nur ein ökologisches, sondern auch ein arbeitsmarktstrategisches Reformfeld.

Wandel der Arbeitswelt

Die COVID-19-Pandemie hat den Wiener Arbeitsmarkt nachhaltig verändert. Besonders deutlich waren die Einbrüche in der Beschäftigung in der Beherbergung und Gastronomie, im stationären Einzelhandel sowie in jenen Dienstleistungsbereichen, die stark von physischer Präsenz abhängen. Diese Branchen verzeichneten in Wien Frequenz- und Umsatzrückgänge, da der Konsum der täglich Einpendelnden sich hin zu deren Wohngebieten verlagerte (Eichmann et al., 2023).

Gleichzeitig hat die COVID-19-Krise den Übergang zu **neuen Arbeitsformen** maßgeblich beschleunigt. Im Zuge der Corona-Pandemie konnte sich Home-Office flächendeckend in der Arbeitswelt behaupten. Mittlerweile sind hybride Arbeitsformen - also die flexible Mischung aus physischer Präsenz am Arbeitsplatz und ortsunabhängigem Arbeiten - in bestimmten, büro-

bzw. wissensbasierten Tätigkeiten Standard geworden. Diese Arbeitsformen haben sich insbesondere im tertiären Sektor fest etabliert und verändern die Anforderungen an Arbeitsorganisation, Führung und Zusammenarbeit (WIFO, 2025a). Darüber hinaus senken sie in vielen Branchen den Bedarf an klassischen Büroflächen am Standort Wien (Stichwort: „Desk Sharing“) und erfordern neue Qualifikationen für eine digital organisierte Arbeitswelt (Eichmann et al., 2023). Die neuen Arbeitsformen verändern nicht nur Beschäftigung, sondern auch Standortanforderungen, Kund*innenfrequenz und Beratungsbedarfe von Unternehmen.

Zentrales Spannungsfeld: Wachstum bei gleichzeitigem Struktur-Mismatch

Wien wird in den kommenden Jahren wachsen – hinsichtlich Bevölkerung, Unternehmen, Beschäftigung und Arbeitskräfteangebot. Gleichzeitig verschärfen sich Fachkräftemangel und strukturelle Mismatches, denn Wachstum und Beschäftigungsnachfrage sind sektoral wie räumlich höchst ungleich verteilt. Das Arbeitskräfteangebot wächst vorrangig durch Zuwanderung, ist qualifikatorisch jedoch nicht immer passgenau auf die offenen Stellen abgestimmt. Ein Problem in diesem Zusammenhang ist, dass aus dem Ausland Zugewanderte ihre mitgebrachten Bildungsabschlüsse aufgrund fehlender formaler Anerkennung oder mangelnder Deutschkenntnisse im Inland nicht immer entsprechend verwerten können. (waff, 2021; Eichmann, et al., 2023)

Die Nachfrage nach Fachkräften in technischen, digitalen und sozialen Berufen übersteigt das verfügbare Angebot deutlich, während in anderen Segmenten ein Überangebot an Arbeitskräften besteht. Dies betrifft einerseits Geringqualifizierte ohne Berufsabschluss, andererseits mittlere Qualifikationsprofile in schrumpfenden oder stagnierenden Sektoren wie Handel und klassischer Büroarbeit – beides Segmente, in denen Automatisierung und struktureller Wandel die Nachfrage dämpfen.

Dieses Mismatch-Problem wird in den kommenden Jahren durch die demografische Alterung zusätzlich verschärft: In den Wachstumsbereichen Gesundheit, Bildung, Bau und Energie ist der Anteil jener Beschäftigten, die in absehbarer Zeit in den Ruhestand treten werden, besonders hoch, während der berufliche Nachwuchs nicht in ausreichendem Maß nachrückt.

Ziegler und Wohl (2022) zeigen in diesem Zusammenhang, dass Rekrutierungsprobleme nicht nur auf reale Knappheiten zurückzuführen sind, sondern auch auf veraltete Kompetenzprofile, fehlende Weiterbildungsstrukturen und mangelnde arbeitsmarktpolitische Durchlässigkeit. Gleichzeitig steigt die Wissensintensität nahezu aller Tätigkeiten, wodurch Weiterbildung und kontinuierlicher Kompetenzerwerb zu zentralen Bestandteilen beruflicher Biografien werden. Hefler et al. (2023) weisen darauf hin, dass Beschäftigte zunehmend eine Kombination aus fachlichen, digitalen und sozial-kommunikativen Kompetenzen benötigen.

Die Anpassungsfähigkeit des Bildungssystems und die arbeitsmarktpolitische Infrastruktur können mit dem Tempo der wirtschaftlichen Transformation allerdings nicht Schritt halten. Wien verfügt mit seinem dichten Netz an Berufsbildungseinrichtungen, Fachhochschulen und Universitäten zwar prinzipiell über gute strukturelle Voraussetzungen, muss jedoch Anpassungsgeschwindigkeit und Durchlässigkeit des Bildungssystems deutlich erhöhen. Entscheidend für die künftige Arbeitsmarktentwicklung ist daher, inwiefern es gelingt, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial in wachsende Branchen zu lenken und durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen Qualifikationsmismatches zu reduzieren.

7.2 | Wachstumsbranchen und schrumpfende Branchen

Basierend auf einer Synthese aus der Fortschreibung quantitativer Daten, bestehenden Prognosen, Interviews mit Expert*innen und Literaturanalyse (insb. Daminger et al., 2024;

Eichmann et al., 2023) lassen sich besonders dynamische „Zukunftsbranchen“ identifizieren. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass das Jobwachstum in öffentlich finanzierten Branchen aufgrund aktueller budgetärer Restriktionen („leere Kassen“, interviewter Experte) nicht dem realen Bedarf entsprechen wird. Neben den Zukunftsbranchen sind allerdings auch klassische Wirtschaftszweige erkennbar, die von tiefgreifenden Umbrüchen und einem Abbau von Arbeitsplätzen betroffen sind.

Das **Gesundheits- und Sozialwesen** gilt als klarer Jobmotor und wird bis 2030 einen bedeutsamen Zuwachs an Arbeitsplätzen in Wien generieren (Daminger et al., 2024; Heckl et al., 2023). Getrieben wird diese Entwicklung vor allem durch die Alterung der Bevölkerung und den daraus resultierenden steigenden Bedarf an Pflege-, Betreuungs-, Gesundheits- und Sozialleistungen. Erwartet werden Wachstumsimpulse auch in verwandten Feldern der Life Sciences, Biotechnologie oder Medizintechnik.

Der Bereich der **Informationstechnologien und Informationsdienstleistungen** (IKT) zählt zu den dynamischsten Branchen der Bundeshauptstadt. Digitale Technologien, der Einsatz und Ausbau von KI (Künstliche Intelligenz) sowie Automatisierungsprozesse durchdringen als Querschnittsmaterie zunehmend auch alle anderen Wirtschaftsbereiche. Mit der Digitalen Agenda 2030 (Himpele & Schuhböck, 2024) hat die Stadt Wien dargelegt, wie sie ihr digitales Angebot ausweiten und im Zuge dessen digitale Infrastrukturen breitenwirksam ausbauen möchte. Auf Bundesebene nennt die österreichische Industriestrategie (BMWET, 2026) Künstliche Intelligenz und Dateninnovation als eine von neun Schlüsseltechnologien und Stärkefeldern, die im Rahmen einer Offensive gezielt gefördert werden sollen. Befragte Expert*innen verweisen auf das Bekenntnis der Stadt Wien zum Ausbau eines KI-Ökosystems (etwa im Zuge der Bewerbung für die Errichtung einer europäischen AI-Gigafactory) und erwarten die Etablierung neuer Geschäftsfelder rund um Künstliche Intelligenz am Wirtschaftsstandort Wien. Gerade die aktuell beobachtbare Dynamik in der Entwicklung von KI-Technologien und -Anwendungen macht es allerdings schwierig, konkrete Vorausschätzungen zum Arbeitskräftebedarf im IT-Sektor zu treffen.

Erziehung und Unterricht: Durch das starke, überwiegend migrationsgetriebene Bevölkerungswachstum nimmt in Wien – entgegen dem österreichweiten Trend – die Zahl der Kinder und Jugendlichen zu. Daraus resultiert ein steigender Bedarf an (pädagogischem) Personal in Kindergärten und Schulen. Parallel erhöhen Höherqualifizierungsbestrebungen in der Erwachsenenbildung und Umschulungsmaßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels die Nachfrage im Bereich Erziehung und Unterricht. Nach Einschätzung der befragten Expert*innen werden die geplanten Sparmaßnahmen der Stadt das erwartete Arbeitsplatzwachstum in dieser Branche jedoch dämpfen.

Der Bereich der **freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen** entwickelt sich günstig und wird seinen langfristigen Aufwärtstrend – getragen von Wissensökonomie, Beratungs-, Planungs- und Forschungsbedarf sowie spezialisierter Expertise – fortsetzen. (Heckl et al., 2023) Diese Entwicklung unterstreicht Wiens Relevanz als Hauptstadt, Hochschulstandort und Sitz vieler Headquarters, Unternehmen und Institutionen mit komplexem Dienstleistungsbedarf.

Der **Tourismussektor** (Beherbergung und Gastronomie) ist zwar besonders krisenanfällig, konnte sich nach der Corona-Pandemie jedoch rasch erholen und boomt seither. Bis 2030 ist mit einem leichten Beschäftigungszuwachs zu rechnen, da Wien aufgrund seiner Relevanz als Kongressdestination und Kulturmetropole mit weiterhin hohen Gästezahlen rechnen kann, solange globale Unsicherheiten nicht die Reisetätigkeit längerfristig einschränken. Die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften wird jedoch durch den anhaltenden Fachkräftemangel in der Branche nur eingeschränkt gedeckt, was den Beschäftigungszuwachs begrenzen kann.

Im Wirtschaftszweig **Verkehr und Lagerei** ist bis 2030 mit leicht steigender Beschäftigung zu rechnen, die jedoch verhaltener ausfallen dürfte als in den zuvor genannten Branchen. Laut Expert*innen wird sich das Bevölkerungswachstum in einem erhöhten Mobilitätsbedürfnis niederschlagen; zudem werden durch E-Commerce, Lieferlogistik und städtische Versorgungsprozesse neue Impulse erwartet.

Für die **öffentliche Verwaltung** dürfte sich im Beobachtungszeitraum insgesamt eine leicht wachsende Tendenz abzeichnen, die von einem massiven qualitativen Strukturwandel begleitet wird. Alteneder et al. (2025) erwarten beispielsweise eine Personalaufstockung durch wachsende Anforderungen in Querschnittsmaterien wie der Digitalisierung, der Sozialverwaltung sowie der öffentlichen Sicherheit und dem steigenden generellen Bedarf an Verwaltungsdienstleistungen. Der überwiegende Anteil der neu geschaffenen Stellen wird voraussichtlich von Frauen besetzt werden.

Der Boom im **Bauwesen** ist zuletzt durch Preissteigerungen bei Rohstoffen ins Stocken geraten. Die Verlagerung hin zu längeren Gebäudelebenszyklen sowie zu Verdichtung und Verschiebungen von Bauprojekten aufgrund von Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand dürften das Bauvolumen auch künftig begrenzen. Durch den notwendigen Umbau zu einer klimagerechten Wirtschaft (Wärmewende, Gebäudedämmung, Photovoltaik) dürften sich jedoch neue Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

Die **Sachgütererzeugung** wird im Wiener Stadtgebiet bis 2030 leicht schrumpfen und damit weiter an Relevanz einbüßen. Dies ist auf Flächenknappheit im urbanen Raum sowie die Abwanderung arbeitsintensiver Low-Tech-Produktionen zurückzuführen, was auch von Expert*innenseite bestätigt wird. In der Branche wird sich der qualitative Wandel fortsetzen: Immer mehr Wiener Industriearbeitsplätze entstehen bzw. verbleiben in gehobenen Technologiesegment, was die Transformation weg von der klassischen Schwerindustrie hin zu einer hochproduktiven, forschungsintensiven und smarten Produktion bedeutet. (Bachtrögler-Unger et al., 2025) Technologieintensive Bereiche – etwa die Herstellung pharmazeutischer Produkte oder Medizintechnik – erweisen sich am Standort Wien daher als tragfähige, teils sogar wachsende Stärkefelder (Daminger et al., 2024).

Der **Handel** steht auch in Wien unter strukturellem Anpassungsdruck: Während sich der Großhandel weitgehend stabil entwickeln dürfte, ist für den **stationären Einzelhandel** langfristig mit Beschäftigungseinbußen zu rechnen. Diese sind in erster Linie auf das veränderte Konsumverhalten, gestiegene Betriebskosten und den stark expandierenden Online-Handel zurückzuführen. Dieser entzieht dem stationären Handel zunehmend Umsätze und damit Personalbedarf. Automatisierungstendenzen wie Selbstbedienungskassen wirken zusätzlich dämpfend auf die Beschäftigungsnachfrage, werden jedoch teilweise durch den herrschenden Personalmangel in der Branche relativiert.

Der Bereich **Finanz-, Kredit- und Versicherungswesen** wird in den kommenden Jahren deutliche Arbeitsplatzverluste verzeichnen. (Eichmann et al., 2023; Klotz et al., 2022; Joanneum Research, 2026) Verantwortlich dafür ist in erster Linie die fortschreitende Digitalisierung (z. B. Online-Banking, automatisierte Prozesse), die zu einem stetigen Abbau des Filialnetzes und einer Reduktion von Routinetätigkeiten im Büro- und Schalterdienst führt.

Tab. 16 | Übersicht über Wachstumsbranchen und schrumpfende Branchen

Branche	Entwicklungstrend 2026-2030	Wesentliche Treiber
Gesundheit & Sozialwesen	Sehr hoch ↑↑	Demografischer Wandel (Bevölkerungswachstum und Alterung)

Informationstechnologie und -dienstleistungen (IKT)	Sehr hoch ↑↑	Digitale Transformation, KI-Integration
Freiberufliche, wissenschaftl. U. technische DL	Sehr hoch ↑	Wissensökonomie, Unternehmensexpansion
Erziehung und Unterricht	Hoch ↗	Bevölkerungswachstum, erhöhter Qualifikationsbedarf
Beherbergung & Gastronomie	Moderat aber volatil ↗	Erholung nach COVID; boomender Kongress- und Städtetourismus
Logistik & Verkehr	Mittel ↗	E-Commerce & Logistik sowie Mobilitätsbedürfnis der wachsenden Bevölkerung
Öffentliche Verwaltung	→	Bevölkerungswachstum, allerdings gedämpftes Wachstum durch Sparmaßnahmen
Bauwesen	→	Jobpotenziale durch Bevölkerungswachstum bzw. Sanierung/Klimaanpassung, nachlassender Bauboom
Herstellung von Waren	Niedrig ↘	Automatisierung, Verlagerungseffekte
Handel	Moderat ↘	Strukturwandel im Konsum durch Onlinehandel
Finanz-, Kredit- und Versicherungswesen	↓	Digitalisierung und Rationalisierung

Quelle: Eichmann et al., 2023; Daminger et al., 2024, Interviews mit Expert*innen

7.3 | Wiens Bezirke: Strukturtypen und Wachstumsregionen

Stadtentwicklung

Die räumliche Lenkung der Wiener Wirtschaftsdynamik folgt einer klaren strategischen Ausrichtung, die darauf abzielt, die Stadt als „Stadt der kurzen Wege“ und als „Produktive Stadt“ weiterzuentwickeln. (Stadt Wien, [MA 18], 2025). Dabei werden Wohnen und Arbeiten bewusst räumlich verzahnt, um Verkehrsströme zu minimieren und die lokale Lebensqualität zu steigern. Zudem werden gut etablierte Bürostandorte erhalten, während gleichzeitig wohnortnahe Büromöglichkeiten forciert werden. Ziel ist ein ausgewogener Branchenmix, der „reine Schlafstädte“ oder isolierte Büroviertel verhindert. Stattdessen entstehen Zentren mit einem breiten Angebot aus Handel, Dienstleistung, Gastronomie, Kultur und medizinischer Versorgung. Um Handwerk und Logistik vor Verdrängung zu schützen, setzt Wien auf „Rote Zonen“ (industriell-gewerblich) und „Rosa Zonen“ (gewerbliches Mischgebiet). Diese Zonen sollen Unternehmen Planungssicherheit für Produktion und urbane Logistik geben.

Ein befragter Stadtplaner betont jedoch, dass sich die wirtschaftliche Entwicklung Wiens heute vor allem dispers und inkrementell – also in kleinen, stetigen Schritten – über das gesamte Stadtgebiet vollzieht und es handelt sich meist um eine „Weiterentwicklung dessen, was schon da ist“. Da die physische Erreichbarkeit in Wien exzellent ist, agiert der Arbeitsmarkt im Grunde gesamtstädtisch; eine strikte Trennung nach Bezirken ist daher nur bedingt zweckmäßig.

Trotz dieses organischen Wachstums im Bestand haben die großen Zielgebiete der Stadtentwicklung aufgrund ihrer Dimension einen nennenswerten Einfluss auf die Wiener Bezirkslandschaft, da sie das Wirtschaftsgefüge nachhaltig prägen und neue lokale Zentren

schaffen. Einige der wichtigsten Stadtentwicklungsgebiete, in denen in den kommenden Jahren gehäuft Betriebsansiedlungen stattfinden und im großen Stil neue Arbeitsplätze geschaffen werden, sind nachfolgend kurz portraitiert (Stadt Wien, Stadtentwicklung und Stadtplanung [MA 18], 2025):

Die Donaustadt ist die stärkste Wachstumsregion Wiens, in der sich mehrere Zielgebiete der Stadtentwicklung befinden.

In der **Seestadt Aspern** wird die betriebliche Ansiedlung durch neuartige städtische Immobilienkonzepte wie den Gewerbehof Seestadt forciert. Dieses mehrgeschoßige Gebäude bietet auf rd. 7.500 m² flexible Flächen (50 bis 500 m²) speziell für Handwerksbetriebe, Kleingewerbe und produktionsnahe Dienstleistungen.

Das **Stadtteilentwicklungskonzept (SEK) Hausfeld** sieht die Errichtung von insgesamt rd. 5.350 Wohnungen für ca. 12.300 Personen vor. Das produktive Gewerbe nimmt bereits heute in diesem Stadtteil einen zentralen Stellenwert ein. Das Projekt „produktives Hausfeld“ hat sich daher die Sicherstellung von Betriebsflächen unter Erhalt der bestehenden Nutzungen zum Ziel gesetzt. Erste Wohnbauten und Infrastrukturen sind frühestens ab Mitte der 2030er Jahre zu erwarten.

Mit dem Stadtentwicklungsprojekt **Am Heidjöchl**¹⁵ soll leistbarer Wohnraum (ca. 4.900 Wohnungen) für rd. 11.000 Menschen geschaffen und eine Lücke in der Siedlungsstruktur in unmittelbarer Nähe zur Seestadt Aspern geschlossen werden. Die Umsetzung des Projektes, das auch öffentliche Parks und neue Bildungseinrichtungen umfasst, ist ab dem Jahr 2030 vorgesehen.

Um sicherzustellen, dass die Wirtschaftsentwicklung mit dem Bevölkerungswachstum Schritt hält, wird die Infrastruktur in der Donaustadt massiv ausgebaut. Ein interviewter Experte, der die Perspektive der Stadtentwicklung vertritt, bezeichnet die Stadtstraße als den wesentlichen Katalysator für die zukünftige wirtschaftliche Dynamik in der Donaustadt:

"[...] also der größte Impulsgeber, der sicher gebaut wird und gebaut wurde, ist diese Stadtstraße in der Donaustadt, also dieses Autobahnteilstück [...] die Straße, die Stadtstraße, die ist ja im Bau, die wird ja bald fertig, die wird dort sicher einen gewissen Entwicklungsimpuls hinbringen, also alle Firmen, die bis jetzt gesagt haben, in die Donaustadt, da gehe ich nicht, weil da kommt man nicht hin, das ist so mühsam, dieses Argument ist jetzt im Grunde genommen weg."

In Verbindung mit den in der Donaustadt noch vergleichsweise reichlich vorhandenen Flächenreserven wird dem 22. Bezirk daher von Expertenebene die stärkste raumwirtschaftliche Wachstumsdynamik und Attraktivität für Neuansiedlungen innerhalb des gesamten Wiener Stadtgebiets prognostiziert.

Das im Süden von Favoriten gelegene Entwicklungsgebiet **Rothneusiedl** stellt eines der größten Zukunftsprojekte für den Wiener Arbeitsmarkt und Wirtschaftsraum dar. Neben rd. 9.000 Wohnungen entstehen hier langfristig etwa 8.000 Arbeitsplätze. Die Ansiedlung von Betrieben wird sich voraussichtlich an der bestehenden Branchenstruktur des 10. Bezirks orientieren, was einem ausgewogenen Mix aus Industrie und Bauwesen, Handel, Logistik, Gastronomie sowie privaten Dienstleistungen und dem öffentlichen Sektor bedeutet. Bereits in der Bauphase und durch die anschließende betriebliche Tätigkeit wird ein zusätzliches Bruttoregionalprodukt in

¹⁵ <https://amheidjoechl.wienwirdwow.at/>

Milliardenhöhe für Wien erwartet. (GAW – Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftsforschung, 2025)

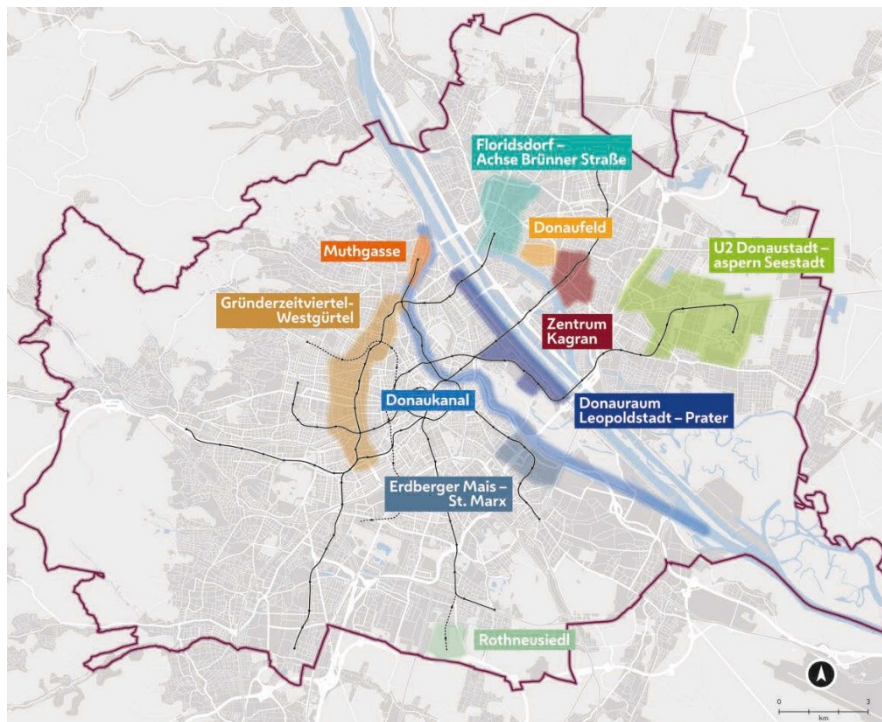
Das Quartier an der **Muthgasse** im 19. Bezirk wandelt sich zu einem Hub für Life Sciences und Biotechnologie. Im Endausbau soll es in dem Gebiet insgesamt 10.000 Arbeitsplätze geben, wobei durch die aktuellen Stadtentwicklungsprozesse ca. 2.500 neue Stellen zu den bereits bestehenden hinzukommen. Durch die Nähe zu universitären Einrichtungen erwarten sich befragte Experten Ansiedlungen von Spin-offs und Unternehmen, mit Fokus auf Forschung und Entwicklung, Biotechnologie, Pharma, Medizintechnik sowie Energietechnik.

In **St. Marx** (3. Bezirk) soll mit dem Life Science Center Vienna¹⁶ ein neuer Hub für Life Sciences, KI und Biomedizin entstehen. Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Startups und Scaleups finden dort ab 2029 die nötige Forschungsinfrastruktur sowie Labor- und Büroflächen in unmittelbarer Umgebung zum Vienna BioCenter. Angrenzend an das Life Sciences Center Vienna entsteht mit dem Quantum Technology Center Vienna ein Ort, an dem Technologieunternehmen, Startups, Industrie und Forschungseinrichtungen die Potenziale der Quantentechnologie in Wien gezielt weiterentwickeln und in konkrete Anwendungen bringen können. Das Quantum Technology Center soll bis 2033 fertiggestellt werden und neben Büros, Laborflächen und Reinräume auch einen leistungsfähigen Quantencomputer bereitstellen. Beide Projekte sind Teil des Stadtentwicklungskonzepts "**Erdberger Mais – St. Marx**". Das Gebiet soll sich von einem Industrie- und Gewerbegebiet zu einem wachsenden Quartier mit Veranstaltungs-, Hochtechnologie-, Forschungs- und Bildungseinrichtungen sowie Wohnraum entwickeln. Das Konzept sieht zudem vor, benachbarte Gebiete zu vernetzen und benutzerfreundliche Grün- und Freiflächen zu schaffen.

In anderen Zielgebieten der Stadtentwicklung steht weniger die Schaffung von Arbeitsplätzen im Vordergrund, sondern die Neugestaltung öffentlicher Plätze, die Förderung klimafreundliche Mobilität oder die Stärkung von Teilhabe, Identität und Image im Zielgebiet. Das trifft insbesondere auf das **Zielgebiet Gründerzeit – Westgürtel** zu oder den **Donaukanal**, wo durch gezielte Maßnahmen die Erhaltung des städtischen Lebens-, Freizeit- und Naherholungsraums garantiert werden soll.

¹⁶ <https://wirtschaftsagentur.at/life-science-center/>

Abb. 11 | Zielgebiete der Stadtentwicklung 2023



Muthgasse (19. Bez.)

ca. 2.000 Wohnungen für
>5.000 Personen
rd. 2.500 Arbeitsplätze

Oberes Hausfeld (22. Bez.)

ca. 3.700 Wohnungen für
8.000 Personen
rd. 330 Arbeitsplätze

Rothneusiedl (10. Bez.)

ca. 9.000 Wohnungen für
21.000 Personen
rd. 8.000 Arbeitsplätze

St. Marx / Erdberger Mais

Hub für Unternehmen im
Bereich Life Sciences, KI, Bio-
medizin und Quanten-
technologie

Quelle: Stadt Wien, Stadtentwicklung und Stadtplanung (MA 18), 2025

Typisierung von Bezirken

Ziel des Studienteils war es jene Wiener Gemeindebezirke zu identifizieren, die in den kommenden Jahren aufgrund der prognostizierten Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung ein besonderes Augenmerk des SfU des AMS bedürfen.

Dazu wurden vom Studienteam relevante Literatur und Dokumente analysiert, statistische Daten und vorhandene Prognosen ausgewertet und die Einschätzung der befragten Expert*innen berücksichtigt. Zudem orientiert sich die Zusammenschau an der bestehenden Stadtentwicklungsplanung. Das Ergebnis dieser Synthese ist eine regionale Typisierung Wiens, die dem SfU des AMS als Basis für die Ausrichtung ihrer zukünftigen Aktivitäten dienen soll.

TYP1: WACHSTUMSSTARKE AUSSENBEZIRKE

Bezirke wie Donaustadt, Floridsdorf und Favoriten verzeichnen die mit Abstand stärkste demografische Dynamik Wiens. Diese Flächenbezirke profitieren auch massiv von großen Stadtentwicklungsprojekten (z.B. Rothneusiedl oder dem Hausfeld bzw. der Seestadt), die tausende neue Wohnungen und Arbeitsplätze schaffen. Für die Ausrichtung der Beratungskapazitäten des SfU bedeutet dies: Der starke Bevölkerungszuzug erzeugt einen enormen Bedarf in der lokalen Wirtschaftsstruktur. Dadurch liegt hier ein starkes Neugründungspotenzial bei Ein-Personen-Unternehmen (EPU) und KMU in den Bereichen persönliche Dienstleistungen (z. B. Gesundheit, Körperpflege, Coaching), Nahversorgung (Handel) sowie im Bildungs- und Pflegebereich. Ein besonderer Schwerpunkt für das SfU ergibt sich daraus im Bereich der Erstrekutierung: Viele der neu gegründeten Betriebe stehen vor der Herausforderung, erstmals Mitarbeiter*innen einzustellen - ohne bestehende Rekrutierungsroutinen, HR-Strukturen oder Erfahrung im Umgang mit arbeitsrechtlichen und förderrelevanten Rahmenbedingungen. Hier kann das SfU gezielt unterstützen, etwa durch Beratung zu Einstellungsprozessen oder Lohnkostenförderungen.

TYP 2: KONSOLIDIERTE INNENSTADTBEZIRKE

Bezirke wie Innere Stadt, Wieden, Margarethen, Neubau, Mariahilf, Josefstadt und Alsergrund sind durch eine hohe Unternehmensdichte und Tertiäranteile sowie durch eine stagnierende bzw. rückläufige Bevölkerungsentwicklung charakterisiert. Sie repräsentieren u.a. die etablierte „gebaute Stadt“, in der das wirtschaftliche Wachstum nicht durch große Flächenexpansion, sondern inkrementell durch Nachverdichtung, Umwidmungen und Qualitätssteigerung erfolgt. Diese Bezirke bilden das Rückgrat der urbanen Wissensökonomie und sind durch eine hohe Dichte an Büroarbeitsplätzen geprägt. Für das SfU ergeben sich in diesen Bezirken spezifische Beratungsschwerpunkte: In Branchen mit hoher Fluktuation – wie Gastronomie oder Einzelhandel – liegt der Fokus auf der Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen durch gezielte Vermittlung und Beratung zu Arbeitsbedingungen. In wissensintensiven Bereichen wie IT, Beratung oder Kreativwirtschaft gilt es, neu entstehende Qualifikationsbedarfe frühzeitig zu erkennen und passende Fachkräfte zu vermitteln oder durch Weiterbildung zu entwickeln. Darüber hinaus begleitet das SfU Unternehmen in Transformationsphasen, etwa bei der Digitalisierung von Geschäftsprozessen, bei Geschäftsmodellanpassungen oder bei generationellen Übergängen in Familienunternehmen.

TYP 3: GEWERBESTANDORTE MIT INDUSTRIELLER TRADITION

Bezirke wie Simmering, Liesing oder Meidling verfügen über eine ausgeprägte gewerblich-industrielle Tradition und sind dadurch entscheidend für die Erhaltung Wiens als „produzierende Großstadt“.

Die Stadtplanung sichert diese industriell-gewerblichen Areale (sogenannte „rote“ und „rosa Zonen“) gezielt ab, um flächenintensiven Betrieben, Logistik und verarbeitendem Gewerbe Investitionssicherheit zu garantieren. Der Transformationsdruck ist in diesen Gebieten essenziell, da hier die zwingende ökologische Transformation – wie der Ausstieg aus fossilem Gas, die Etablierung von Kreislaufwirtschaft und die Dekarbonisierung der Produktion – physisch umgesetzt werden muss. Dies generiert enorme neue Beschäftigungspotenziale im Bereich der „Green Jobs“. Wie Studien (Bock-Schappelwein, 2025; Eichmann et al., 2023) zeigen, entsteht eine massiv wachsende Nachfrage (verbunden mit hohem Ersatzbedarf durch Pensionierungen) in klimarelevanten Berufen, allen voran in der Installations- und Gebäudetechnik, in der Energieversorgung sowie in Bau- und Ausbauberufen (Zimmerei, Dachdeckerei, Isolierung). Der Beratungsfokus des SfU sollte hier auf der Unterstützung von Betrieben bei der ökologischen Transformation und der Sicherung des dringend benötigten handwerklich-technischen Fachpersonals liegen. Das kann einerseits durch gezieltes Upskilling bestehender Belegschaften, andererseits aber auch durch eine verstärkte Förderung der Lehrausbildung erfolgen. Gerade in diesen Branchen bietet die Lehre einen zentralen Rekrutierungskanal, der angesichts des demografischen Drucks und des Fachkräftemangels gestärkt werden sollte. Das SfU kann hier Betriebe bei der Gewinnung und Bindung von Lehrlingen sowie bei der Nutzung einschlägiger Förderinstrumente aktiv unterstützen.

TYP 4: URBANE TRANSFORMATIONS- UND KONVERSIONSBEZIRKE

Diese Bezirke Leopoldstadt, Landstraße, Rudolfsheim-Fünfhaus, Ottakring und Brigittenau bilden einen stark durchmischten Ring um die Innenstadtbezirke und sind aktuell von Umbauprozessen geprägt.

Im 2. und 20. Bezirk (Nordbahn- und Nordwestbahnhof) sowie im 3. Bezirk (Zielgebiet Erdberger Mais und St. Marx) befinden sich städtebaulichen Entwicklungsgebiete auf ehemaligen Bahn- und Industriearealen. Es entstehen teils völlig neue, dicht bebaute Stadtviertel mit Leuchtturmprojekten wie dem Life Science Center und dem Quantum

Technology Center in Neu Marx, durch die neue, hochtechnologische Arbeitsplätze in unmittelbarer Zentrumsnähe geschaffen werden.

Bezirke wie Ottakring oder Rudolfsheim-Fünfhaus sind dicht besiedelte, historisch gewachsene Arbeiterbezirke, in denen der Strukturwandel durch aktive Stadterneuerungsprogramme (wie das WieNeu-Gebiet Alt-Ottakring oder gezielte Grätzinitiativen) flankiert wird (Wirtschaftsagentur Wien, 2025). In diesen Zonen ist eine hohe Dynamik bei kleinteiligen Neugründungen, Leerstandsaktivierungen und in der migrantischen Ökonomie zu beobachten. Der Beratungsfokus des SfU sollte in diesen Bezirken auf der Unterstützung neu gegründeter und angesiedelter Betriebe liegen – insbesondere in den Stadtentwicklungsgebieten, wo viele Unternehmen erstmals rekrutieren und noch keine etablierten Personalstrukturen aufgebaut haben. Darüber hinaus bietet die hohe Dynamik bei kleinteiligen Neugründungen und in der migrantischen Ökonomie Ansatzpunkte für eine zielgruppenspezifische Betriebsberatung – etwa zu Förderinstrumenten, Ausbildungsmöglichkeiten und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen.

TYP 5: WESTLICHE / NORDWESTLICHE WOHN- UND WISSENSSTANDORTE

Die Bezirke Hietzing, Penzing, Hernals, Währing und Döbling am westlichen und nordwestlichen Stadtrand bilden den fünften strukturellen Typus und unterscheiden sich deutlich von den Flächenbezirken im Süden und Osten. Diese Bezirke weisen eine hohe Wohn- und Lebensqualität mit großen Grünflächen auf. Am Arbeitsmarkt spiegeln sich diese Wohnlagen in einer überdurchschnittlich hohen Akademikerdichte und stadtweit betrachteten niedrigen Arbeitslosenquoten wider. Wirtschaftliches Wachstum findet hier nicht durch flächenintensive Industrieansiedlungen statt, sondern fokussiert sich auf hochspezialisierte wissensintensive Dienstleistungen sowie Forschung und Entwicklung: z.B. im Quartier Muthgasse im 19. Bezirk, im Umfeld universitärer und klinischer Einrichtungen in Währing oder in der Konzentration freiberuflicher Dienstleister - Rechtsanwaltskanzleien, Steuer- und Unternehmensberater*innen und Architekturbüros – die in den gehobenen Wohnlagen dieser Bezirke traditionell stark vertreten sind.

Für das SfU ergeben sich in diesen Bezirken andere Beratungsschwerpunkte als in den übrigen Bezirkstypen. Die ansässigen Betriebe sind mehrheitlich klein, hochspezialisiert und inhabergeführt – mit entsprechend spezifischen Rekrutierungsherausforderungen: Gesucht werden oft sehr eng definierte Qualifikationsprofile, die am lokalen Arbeitsmarkt kaum verfügbar sind und zunehmend international rekrutiert werden müssen. Das SfU kann hier über einschlägige Instrumente, Anlaufstellen und Förderangebote informieren. Ein weiterer Ansatzpunkt liegt in der personalwirtschaftlichen Begleitung von Betriebsnachfolgen, die in inhabergeführten Kanzleien, Praxen und Beratungsbüros dieser Bezirke eine zunehmend relevante Herausforderung darstellen.

8 | Synthese und Handlungsempfehlungen zu den strukturellen Entwicklungen in Wien

Räumlich differenzierte Beratung

Wien ist sozialräumlich stark segmentiert (Molina et al., 2020). Wachstumsbranchen und Arbeitskräfteangebot sind räumlich ungleich verteilt, weswegen eine einheitliche gesamtstädtische Strategie für das SfU des AMS Wien in manchen Fällen zu kurz greift.

- ➔ Daher empfiehlt sich für das SfU eine **differenzierte Beratung je nach Bezirkstyp bzw. Region**. Während in den inneren Bezirken vor allem wissensintensive Dienstleistungen, oder die Kreativwirtschaft im Vordergrund stehen, prägen in den dichten besiedelten Bezirken entlang der Gürtelzone häufiger kleinteilige Gründungen, migrantisch geprägte Unternehmertätigkeit, Handel, Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen das wirtschaftliche Profil. In den wachsenden Flächenbezirken (allen voran in Donaustadt, Floridsdorf, Favoriten und Liesing) gewinnen wiederum Nahversorgung, soziale Infrastruktur, Logistik, Bildung, Gesundheits- und Pflegedienstleistungen an Bedeutung.
- ➔ **Mehrsprachige und niederschwellige Vor-Ort-Angebote** in Bezirken mit hoher Diversität können ein gezieltes Serviceangebot für migrantische Unternehmer*innen darstellen.
- ➔ In den Stadterweiterungsgebieten (z. B. Seestadt, Rothneusiedl) siedelt sich neue Wohnbevölkerung an, die Nahversorgung, Gastronomie und persönliche Dienstleistungen benötigt. Das SfU des AMS Wien kann Unternehmen im Zuge von Beratungsgesprächen gezielt **auf diese Standortchancen hinweisen**.

Qualifizierung

Wien verzeichnet voraussichtlich ein Beschäftigungswachstum bei gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit, während das Arbeitskräfteangebot – unter anderem durch Zuwanderung – weiter zunimmt. Daraus resultiert ein **struktureller Qualifikationsmismatch**: Eine steigende Nachfrage nach Hochqualifizierten trifft auf ein großes Angebot an Geringqualifizierten. Das ist ein strukturelles Problem, bei dem das SfU vor allem über seine Arbeit mit Betrieben, die Identifikation betrieblicher Qualifizierungsbedarfe und die Vermittlung passender AMS-Instrumente gezielt ansetzen kann. Unterschiedliche Herangehensweisen und Optionen sind geeignet, wobei das SfU hier als betriebliche Beratungs-, Vermittlungs- und Schnittstelle eine zentrale Rolle einnimmt:

- ➔ Viele Personen, die für eine Höherqualifizierung in Frage kommen, können keine langen Vollzeitausbildungen absolvieren – etwa aufgrund von Betreuungspflichten, prekärer Beschäftigung oder finanziellen Einschränkungen. Daher braucht es **modulare Qualifizierungspfade**, die schrittweise zu höheren Abschlüssen führen. Sinnvoll sind Modelle, bei denen zunächst Teilqualifikationen oder Zertifikate erworben werden, die später zu vollwertigen Berufsabschlüssen oder weiterführenden Qualifikationen ausgebaut werden können. Das SfU kann in Betriebsgesprächen konkret erheben, welche Qualifikationsstufen für Betriebe akzeptabel und verwertbar sind – und diese Information als Bedarfssignal an das AMS zurückspielen. Außerdem kann das SfU auf entsprechende Angebote (z.B. des waff) verweisen, die die indirekten entstehenden Kosten des Betriebes fördern.
- ➔ Damit Höherqualifizierung mit Erwerbsarbeit vereinbar ist, braucht es **berufsbegleitende, flexible und zeitlich differenzierte Angebote**, etwa Abendformate, Hybrid-Modelle oder blockweise organisierte Weiterbildung. Gerade für jene Personen, die in Niedriglohnssektoren beschäftigt sind, bieten derartige modulare Ausbildungen einen

entscheidenden Vorteil gegenüber Vollausbildungen und sind ein wichtiger Hebel, um nicht in niedrigqualifizierten Tätigkeiten zu verbleiben. Das SfU kann bei Betrieben aktiv erheben, welche Formate geeignet sind, und so die Passung zwischen Angebotsformaten und betrieblicher Realität verbessern.

- ➔ Um Beschäftigte in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten (in Pflege, Logistik, Handel, Verwaltung oder Technik) gezielt an Fachkraftqualifikationen heranzuführen, bedarf es einer **systematischen Förderung von Aufstiegspfaden innerhalb von Branchen**. In diesem Zusammenhang sind Programme sinnvoll, die auf bereits vorhandene Berufserfahrung aufbauen und diese mit ergänzender Qualifizierung verbinden. Das SfU kann in Betrieben konkret erheben, welche internen Aufstiegswege existieren oder denkbar wären, und gemeinsam mit Betrieben und dem AMS passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen entwickeln, die auf vorhandener Berufserfahrung aufbauen.
- ➔ Ein erheblicher Teil des Qualifikationsmismatches entsteht dadurch, dass vorhandene Kompetenzen formal nicht anerkannt werden. Daher sollte die **Anerkennung ausländischer Abschlüsse enger mit Nachqualifizierungsangeboten kombiniert** werden. Statt Personen auf lange Anerkennungsverfahren zu verweisen, sollten Modelle etabliert werden, bei denen fehlende Module oder Kompetenzen gezielt nachgeholt werden können. Das SfU kann Betriebe sensibilisieren, Personen mit ausländischen Abschlüssen einzustellen und während laufender Anerkennungsverfahren zu beschäftigen – und dabei auf bestehende AMS-Instrumente zur Überbrückung hinweisen. Zudem kann das SfU Betriebe dabei unterstützen, den tatsächlichen Kompetenzbedarf unabhängig von formalen Abschlüssen zu definieren.
- ➔ Höherqualifizierung scheitert oft schon an fehlenden **Grundkompetenzen**, z.B. ausreichenden Deutschkenntnissen, digitaler Basiskompetenz oder Lernkompetenz. Qualifizierungsprogramme sollten diese Elemente daher bei Bedarf als Bestandteil von Fachqualifizierung integrieren. Berufsbegleitende Deutschkurse mit speziellem Branchenfokus (z. B. Deutsch für Pflege bzw. für Gastronomie) könnten für die jeweilige Zielgruppe ein zentrales Element von Qualifizierungsmaßnahmen sein. Das SfU kann in Betriebsgesprächen gezielt erheben, ob und wo Grundkompetenzlücken die Produktivität oder Aufstiegschancen von Beschäftigten hemmen – und entsprechende kombinierte Angebote (Fachqualifizierung + Basiskompetenzen) über das AMS vermitteln.
- ➔ Wichtig in diesem Zusammenhang ist zudem, dass **digitale Kompetenzen und KI-bezogene Anwendungswissen** breiter in Höherqualifizierungsangeboten integriert werden. Das betrifft nicht nur IKT-Berufe, sondern auch Verwaltung, Gesundheit, Handel, Logistik und unternehmensnahe Dienstleistungen. Ziel sollte sein, dass Beschäftigte nicht nur mit technologischen Veränderungen Schritt halten, sondern diese auch produktiv nutzen können. Das SfU kann in Betrieben erheben, in welchen Tätigkeitsbereichen digitale Kompetenzlücken konkret bestehen, und diese Information für die Ausgestaltung von AMS-Qualifizierungsangeboten nutzbar machen. Zudem kann das SfU Betriebe auf bestehende Förderangebote für digitale Weiterbildung aufmerksam machen.
- ➔ Höherqualifizierung sollte nicht ausschließlich durch externe Bildungsträger erfolgen, sondern gerade in wachsenden Branchen wäre es sinnvoll, **betriebsnahe Qualifizierung und Kooperationen zwischen dem SfU, Betrieben und Bildungseinrichtungen auszubauen**. Betriebe würden dabei nicht nur als Nachfrager qualifizierter Arbeitskräfte, sondern auch als Lernorte fungieren. Das SfU kann Betriebe für Kooperationsmodelle gewinnen, als Vermittler zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen fungieren und konkrete Qualifizierungspartnerschaften initiieren. Die Lehrausbildung – deren Rückgang in Wien mehrere Interviewpartner*innen als zentrales Problem benennen – ist ein besonders

relevantes Handlungsfeld: Das SfU sollte Betriebe verstärkt für die Lehrlingsausbildung gewinnen und sie bei dabei (auch finanziell) unterstützen, ein Lehrbetrieb zu werden.

Kooperationen und Zusammenarbeit

- ➔ **Kooperationen mit den lokalen Gebietsbetreuungen und Wirtschaftsnetzwerken** können dazu beitragen, das Angebot des SfU des AMS sichtbarer zu machen. Das SfU sollte diese Strukturen nicht nur passiv nutzen, um sein Beratungsangebot einer breiteren Öffentlichkeit näherzubringen, sondern aktiv als Kooperationspartner auftreten, etwa durch regelmäßige Präsenz bei Netzwerkveranstaltungen oder bei gemeinsamen Informationsformaten mit Gebietsbetreuungen.
- ➔ Da Wien und sein Umland funktional einen gemeinsamen Arbeitsmarkt bilden, sollten Qualifizierungs-, Vermittlungs- und Fachkräftesicherungsstrategien nicht ausschließlich innerhalb der Wiener Verwaltungsgrenzen gedacht werden. Sinnvoll erscheint eine **engere Abstimmung zwischen dem SfU des AMS Wien und den angrenzenden regionalen Arbeitsmarktakteuren (z.B. das AMS Niederösterreich und Burgenland)** um Qualifizierungsangebote, Berufsorientierung und Vermittlungsmaßnahmen besser aufeinander abzustimmen, Doppelstrukturen zu vermeiden und die Passung zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage im gesamten Stadt-Umland-Raum zu verbessern. Das SfU kann in seiner täglichen Beratungsarbeit Hinweise auf grenzüberschreitende Pendler- und Rekrutierungsmuster sammeln und diese als Grundlage für eine strukturierte Abstimmung mit benachbarten AMS-Stellen und regionalen Wirtschaftsakteuren einbringen. Auf operativer Ebene kann das SfU bei der Identifikation von Betrieben mit Standorten in beiden Regionen als Brücke fungieren.
- ➔ Die **IKT-Branche** ist eine der Wachstumssäulen Wiens, gleichzeitig verändert generative KI die Arbeitswelt grundlegend: Kognitive Routinetätigkeiten in Verwaltung, Finanzwesen, Medien und Teilen der IT sind exponiert (Jestl, 2024), während neue Berufsbilder (u.a. KI-Governance, Datenanalyse, KI-Ethik, KI-gestützte Prozessoptimierung) entstehen. Das SfU kann hier eine aktive Frühwarnfunktion übernehmen: Es sollte Branchen und Berufe mit hohem Automatisierungspotenzial proaktiv identifizieren und Betriebe, in denen sich Tätigkeiten durch KI und Automatisierung stark verändern dürften – etwa Sachbearbeitung, Buchhaltung, einfache Textproduktion oder Dateneingabe –, gezielt auf Qualifizierungs- und Umschulungsförderungen des AMS hinweisen. Das SfU übernimmt dabei die Rolle des betrieblichen Erstansprechpartners. Es erhebt den konkreten Qualifizierungsbedarf, vermittelt passende AMS-Förderinstrumente und koordiniert bei Bedarf die Einbindung von Kooperationspartnern wie dem waff sowie Bildungseinrichtungen mit einschlägigen Angeboten.

Laufendes Monitoring

Die Datenlage zu kleinräumigen Bezirksentwicklungen und branchenspezifischen Gründungsdynamiken ist lückenhaft und unübersichtlich. Ein **systematisches Bezirksmonitoring** mit regelmäßiger Auswertung relevanter Indikatoren auf Bezirksebene wäre eine hilfreiche Grundlage für die Beratungsarbeit des SfU.

- ➔ Das SfU sollte den Aufbau eines systematischen Bezirksmonitorings aktiv vorantreiben – mit regelmäßiger Auswertung relevanter Indikatoren auf Bezirksebene als Grundlage für die eigene Beratungsarbeit. Ergänzend können qualitative Befragungen von Unternehmer*innen, Gründer*innen, Bezirks- bzw. Grätzlverantwortlichen und Branchenvertreter*innen in ein entsprechendes Monitoring integriert werden. Diese können als Frühwarnsystem für jene Strukturveränderungen dienen, die in Statistiken erst mit Verzögerung sichtbar werden – und liefern dem SfU zugleich ein differenziertes

Lagebild, das für die strategische Ausrichtung seiner Beratungsarbeit unmittelbar nutzbar ist.

Teil 2: Migrantische Ökonomie

9 | Ziel und empirische Grundlage

Der Studienteil „Migrantische Ökonomie“ untersucht, wie das Service für Unternehmen (SfU) des AMS Wien migrantische Betriebe erreicht, wie diese das AMS und das SfU wahrnehmen und welche Ansatzpunkte sich für eine bessere Ansprache und Zusammenarbeit ergeben.

Ausgangspunkt für den Studienteil „Migrantische Ökonomie“ war die Annahme, dass migrantische Betriebe vom SfU bislang nur in begrenztem Ausmaß erreicht werden. Diese Annahme wird in der Studie nicht vorausgesetzt, sondern empirisch geprüft. Untersucht wird, ob und in welcher Weise migrantische Betriebe das SfU als relevante Anlaufstelle wahrnehmen, wie Erstkontakt entsteht, welche Erfahrungen in der Zusammenarbeit gemacht werden und welche Faktoren die Nutzung oder Nicht-Nutzung von AMS-/SfU-Leistungen beeinflussen. Darauf aufbauend werden Ansatzpunkte für Ansprache, Beratung, Verweisberatung und Kooperation entwickelt.

9.1 | Definition und Literatur zu migrantischer Ökonomie

Für den Begriff „migrantische Ökonomie“ bzw. des Unternehmer*innentums von Personen mit Migrationshintergrund (*migrant entrepreneurship* auf Englisch) gibt es in der Literatur keine einheitliche Definition. Je nach theoretischem Zugang wird unter anderem von „Ethnic Entrepreneurship“, „Diaspora Entrepreneurship“, „Refugee Entrepreneurship“ oder „Immigrant Entrepreneurship“ gesprochen (Vandor et al., 2023). Die Literatur unterscheidet zwischen Begriffen wie „Ethnic Business“, „Ethnic Enclave Economy“, „Immigrant Entrepreneurship“ und migrantischem Unternehmertum. Schmid et al. (2006) zeigen, dass diese Begriffe unterschiedliche analytische Schwerpunkte setzen und nicht trennscharf verwendet werden. Neuere postmigrantische Perspektiven problematisieren zudem eine ethnisch-zentrierte Sicht auf migrantische Ökonomien, weil sie die Vielfalt migrantischer Betriebe leicht vereinfacht und unternehmerische Praktiken vorschnell über Herkunft, Ethnizität oder vermeintlich kulturspezifische Ressourcen erklärt (Hill und Yildiz, 2018).

Empirischen Studien grenzen diese Zielgruppe häufig über den Geburtsort der Unternehmer*innen oder ihrer Eltern ein (Schmid et al., 2006; Enzenhofer et al., 2007). Daran knüpft die vorliegende Studie an. „Migrantische Betriebe“ werden hier als Betriebe verstanden, deren Unternehmer*innen selbst oder deren Eltern im Ausland geboren wurden und damit einen Migrationsbezug erster oder zweiter Generation haben. Für die empirische Eingrenzung wurden neben dem Geburtsland der Unternehmer*innen bzw. ihrer Eltern auch weitere Hinweise auf Migrationsbezug berücksichtigt, insbesondere nicht-deutsche Erst- bzw. Familiensprache sowie entsprechende Selbstzuordnung, etwa über Mitgliedschaft in migrantischen Vereinen oder migrantischen Wirtschaftsnetzwerken. Staatsbürgerschaft allein wird nicht als Abgrenzungskriterium verwendet, weil sie unterschiedliche Einbürgerungsverläufe und Lebenslagen von Unternehmer*innen mit Migrationsgeschichte nur unzureichend abbildet.

Die Arbeitsdefinition ist bewusst breit angelegt. Sie soll unterschiedliche Formen migrantischer Selbstständigkeit erfassen und vermeiden, migrantische Betriebe von vornherein als homogene Gruppe zu behandeln. Migrationsgeschichte ist für die Studie ein wichtiger Analysefokus. Sie wird jedoch nicht als alleinige Erklärung für Bekanntheit, Nutzung oder Nicht-Nutzung von SfU-Angeboten verstanden. Für die Analyse werden daher auch betriebliche und institutionelle Faktoren berücksichtigt, etwa Branche, Unternehmensgröße, Unternehmensphase, Personalbedarf, verfügbare Zeitressourcen, Sprache, Netzwerke und bisherige Erfahrungen mit öffentlichen Stellen.

Für die Wiener Wirtschaft wurden Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund bereits in früheren Studien als relevante Gruppe beschrieben. Dabei zeigen sich unter anderem branchenspezifische Muster, etwa im Gastgewerbe und Handel, zwei freie und somit strukturell leichter zugängliche Gewerbe, in denen Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund tätig sind, aber auch in wissensintensiven Bereichen wie den wissenschaftlich-technischen Dienstleistungen, in denen sich hochqualifizierte Personen mit Migrationshintergrund konzentrieren (Alteneder und Wagner-Pinter, 2013; Tuncel, 2019). Zugleich verweist die Literatur auf eine hohe Gründungsdynamik von Migrant*innen. Vantor et al. (2023) sprechen in diesem Zusammenhang von einem „Migrant Bonus“, wonach Migrant*innen weltweit häufiger Unternehmen gründen als Personen ohne Migrationserfahrung. Zu den häufigsten Herkunftsländern der Wiener Unternehmer*innen zählen die Slowakei, Polen, Rumänien, die Türkei sowie die Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens (Alteneder und Wagner-Pinter, 2013; Tuncel, 2019).

Die Motive für Selbstständigkeit sind unterschiedlich. Einerseits können Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung, berufliche Autonomie oder die Nutzung eigener Kompetenzen (pull-Faktoren) eine Rolle spielen. Andererseits kann Selbstständigkeit auch durch eingeschränkte Chancen am Arbeitsmarkt, Diskriminierungserfahrungen oder die mangelnde Anerkennung ausländischer Qualifikationen (push-Faktoren) begünstigt werden (Schmid et al., 2006). Auch rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen prägen den Zugang zur Selbstständigkeit. Frühere Studien verweisen unter anderem auf Hürden im Gewerberecht, Schwierigkeiten beim Zugang zu Bankkrediten und die Bedeutung informeller Finanzierung über Familie oder Bekannte (Schmid, 2006; Enzenhofer et al., 2007).

Für die vorliegende Studie sind besonders jene Arbeiten relevant, die sich mit dem Zugang zu öffentlichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten beschäftigen. Frühere Untersuchungen zu Wien deuten darauf hin, dass Wirtschaftskammer und Wirtschaftsförderungsinstitut häufiger genutzt und positiver wahrgenommen werden, während AMS-Angebote, darunter auch das Unternehmensgründungsprogramm, seltener in Anspruch genommen werden (Enzenhofer et al., 2007). Als Gründe für die Nicht-Nutzung werden geringe Bekanntheit, wahrgenommene Intransparenz, sprachliche Barrieren und hoher bürokratischer Aufwand genannt (Schmid et al., 2006; Enzenhofer et al., 2007; OECD, 2021). Zugleich werden verschiedene förderliche Maßnahmen identifiziert, beispielsweise zielgruppengerechte Ansprache, unter anderem durch die Zusammenarbeit mit Intermediären aus den Communities, der Ausbau mehrsprachiger Informations- und Beratungsangebote und die Sensibilisierungsarbeit bei den Mitarbeiter*innen der Anlaufstellen.

Insgesamt ist die Literatur zu Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund begrenzt. Zudem beziehen sich mehrere für Wien relevante Arbeiten auf ältere Datengrundlagen. Die vorliegende Studie ergänzt diese Literatur durch aktuelle qualitative Einblicke in den Zugang migrantischer Betriebe zum AMS Wien und zum SfU. Im Mittelpunkt steht nicht eine allgemeine Beschreibung der migrantischen Ökonomie in Wien, sondern die Frage, wie migrantische Betriebe das AMS und das SfU wahrnehmen, welche Zugänge entstehen oder ausbleiben und welche Schlussfolgerungen sich daraus für Ansprache, Beratung und Kooperation ergeben.

9.2 | Empirische Grundlage und Feldzugang

Kapitel 2 beschreibt das methodische Vorgehen in der Gesamtstudie. Dieser Abschnitt geht im Detail auf die empirische Grundlage für den Studienteil „Migrantische Ökonomie“ ein. Diese Grundlage bilden eine Literatur- und Dokumentenanalyse sowie 36 leitfadengestützte Interviews, die im ersten Halbjahr 2026 überwiegend auf Deutsch und in einzelnen Fällen auf

Englisch durchgeführt wurden. Erfasst wurden vier Perspektiven: Unternehmer*innen, SfU-Berater*innen, andere öffentliche Beratungs- und Unterstützungsorganisationen sowie Intermediär*innen aus migrantischen Vereinen und Netzwerken.

Tab. 17 | Interviews für Studienteil 2 „Migrantische Ökonomie“

Perspektive	Anzahl der Interviews	Beschreibung
Unternehmer*innen	26	Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund mit Betriebssitz in Wien (INT_01-INT_26)
SfU Berater*innen	4 Interviews mit 5 Personen	Berater*innen des AMS Wien - Service für Unternehmen (SfU) (BER_01-BER_04)
Andere öffentliche Beratungsstellen	3	Mitarbeiter*innen von Organisationen mit Unterstützungsangeboten für Unternehmer*innen (BER_05-BER_07)
Intermediär*innen	3	Vertreter*innen migrantischer Vereine bzw. Netzwerke von und für Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund (BER_08-BER_10)
Gesamt	36 Interviews	Leitfadengestützte Interviews im ersten Halbjahr 2026

Der Feldzugang erfolgte über unterschiedliche Wege: Online-Kanäle, unter anderem über wirtschaftsbezogene Newsletter, Kontakte zu Intermediär*innen, Snowballing sowie aufsuchende Akquise. Ziel war es, innerhalb der verfügbaren Zugänge eine möglichst breite Fallvariation migrantischer Betriebe abzudecken. Berücksichtigt wurden Betriebe mit unterschiedlichen Herkunftsbezügen, Branchen, Unternehmensphasen, Betriebsgrößen, Personalbedarfen und bisherigen Erfahrungen mit AMS- bzw. SfU-Angeboten. Erreicht wurden Ein-Personen-Unternehmen (EPU) sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMUs). Größere Betriebe sind in den Unternehmer*inneninterviews nicht vertreten.

Damit bildet das Sample unterschiedliche Konstellationen ab, die für die Fragestellung relevant sind. Die Interviews erlauben jedoch keine Aussagen darüber, wie häufig bestimmte Einschätzungen oder Erfahrungen unter allen migrantischen Betrieben in Wien vorkommen. Sie geben aber vertieften Einblick in unterschiedliche Zugänge, Wahrnehmungen, Erfahrungen und Unterstützungsbedarfe und zeigen, welche Faktoren die Zusammenarbeit mit dem SfU erleichtern oder erschweren können.

Zugleich kann nicht ausgeschlossen werden, dass bestimmte Gruppen migrantischer Betriebe weniger stark erreicht wurden, etwa Betriebe mit sehr geringen Zeitressourcen, geringer institutioneller Anbindung, starker Orientierung an informellen Netzwerken, ausgeprägter Distanz zu öffentlichen Stellen oder Sorge vor Kontrolle und administrativen Folgewirkungen. Da der Interviewaufruf die Beauftragung durch das AMS Wien und den Bezug zum SfU offenlegte, kann auch dieses Setting die Teilnahmebereitschaft einzelner Betriebe beeinflusst haben. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

9.3 | Aufbau der Ergebnisdarstellung

Die Ergebnisdarstellung folgt der Logik des Zugangs zum SfU. Zunächst geht es um Bekanntheit, Wahrnehmung und Erstkontakt mit AMS und SfU. Diese Ebene ist ausschlaggebend dafür, ob Unternehmer*innen das SfU überhaupt als mögliche Anlaufstelle für betriebliche Anliegen wahrnehmen und ob aus allgemeinem Wissen über das AMS ein konkreter Unternehmenskontakt entsteht.

Anschließend werden Erfahrungen nach dem Erstkontakt dargestellt. Im Mittelpunkt stehen dabei genutzte Angebote, Zufriedenheit, Herausforderungen in der Zusammenarbeit und alternative Strategien der Betriebe, insbesondere bei der Suche nach Mitarbeiter*innen und bei der Orientierung im weiteren Unterstützungssystem.

Darauf folgt eine Darstellung breiterer Unterstützungsbedarfe der Unternehmer*innen. Diese reichen über unmittelbare SfU-Leistungen hinaus und betreffen unter anderem Gründungs- und Anfangsphase, administrative Orientierung, Förderinformationen, Digitalisierung, verständliche Kommunikation und Austausch mit anderen Unternehmer*innen. Dabei wird jeweils mitgedacht, welche Anliegen in den Aufgabenbereich des SfU fallen, welche eher über Verweisberatung und Kooperation bearbeitet werden können und welche außerhalb des SfU-Mandats liegen.

Kapitel 13 bündelt die empirischen Ergebnisse zu übergreifenden Schlussfolgerungen. Kapitel 14 übersetzt diese Schlussfolgerungen in Veränderungspotenziale und Handlungsempfehlungen für das SfU und relevante Kooperationsschnittstellen.

10 | Bekanntheit, Wahrnehmung und Erstkontakt mit AMS/SfU

Kapitel 10 untersucht die vorgelagerte Zugangsschwelle zum SfU: Wie ordnen migrantische Betriebe das AMS und das SfU ein, wann erscheint das SfU als mögliche Anlaufstelle für betriebliche Anliegen, und wie kommt ein erster Kontakt zustande oder bleibt aus? Im Mittelpunkt stehen damit nicht die Erfahrungen mit bereits genutzten SfU-Leistungen, sondern die Schritte davor: die Bekanntheit, die institutionelle Zuordnung, die Wahrnehmung und der Erstkontakt. Zunächst geht es darum, ob das SfU als betriebsbezogener Zugang innerhalb des AMS bekannt und zuordenbar ist. Anschließend wird betrachtet, ob das SfU als zuständige, hilfreiche und vertrauenswürdige Anlaufstelle für betriebliche Anliegen erscheint und wie diese Wahrnehmung durch das allgemeine AMS-Bild geprägt wird. Abschließend richtet sich der Blick darauf, wie ein erster Kontakt praktisch entsteht, über welche Kommunikationswege er angebahnt wird und an welchen Stellen der Zugang ausbleiben oder abbrechen kann.

10.1 | Bekanntheit

Die Gespräche mit den Unternehmer*innen zeigen, dass die Frage der Bekanntheit nicht auf ein einfaches „bekannt“ oder „unbekannt“ reduziert werden kann. Das AMS ist vielen Unternehmer*innen grundsätzlich bekannt, häufig jedoch aus anderen Kontexten: als Stelle für Arbeitsuchende, Ausbildungen oder Förderungen. Das Service für Unternehmen (SfU) ist demgegenüber weniger selbstverständlich als betriebsbezogener Zugang innerhalb des AMS sichtbar. Die zentrale Frage ist daher nicht nur, ob Unternehmer*innen den Namen „Service für Unternehmen“ oder „SfU“ kennen, sondern ob sie erkennen, dass es innerhalb des AMS

betriebsbezogene Unterstützungsleistungen gibt, die für konkrete betriebliche Anliegen nützlich sein können.

Mehrere Unternehmer*innen kennen das AMS, nehmen das SfU jedoch nicht als eigenständiges Angebot für Betriebe wahr. In diesen Fällen ist das AMS als öffentliche Institution präsent, wird aber nicht automatisch mit einer Unterstützung für Unternehmen verbunden. Frühere Berührungspunkte mit dem AMS, etwa als Arbeitsuchende oder im Zusammenhang mit Ausbildungen, führen nicht unbedingt zu Wissen über betriebsbezogene AMS-Angebote. Das SfU wird dann oft erst durch die Interviewfrage oder durch eine kurze Erklärung sichtbar. So fragt eine befragte Person: „*Also was genau macht das Service für Unternehmen vom AMS?*“ (Int_01). In einem anderen Gespräch wird das SfU nach einer kurzen Erklärung im Interview vor allem mit der Personalsuche verbunden. Da die befragte Person selbst niemanden einstellt, erscheinen die angesprochenen Leistungen für ihre eigene Situation wenig relevant (Int_06). Das zeigt: Auch wenn das SfU erklärt wird, entsteht daraus nicht automatisch Zugang. Entscheidend ist, ob Unternehmer*innen einen Bezug zwischen dem Angebot und einem aktuellen oder absehbaren betrieblichen Anlass herstellen können.

Damit verbindet sich die Bekanntheitsfrage mit einem breiteren **Orientierungsproblem im Unterstützungsfeld**. Einige Unternehmer*innen wissen grundsätzlich nicht, welche öffentlichen oder halböffentlichen Anlaufstellen für ihr Anliegen relevant sein könnten. Eine interviewte Person formuliert dies sehr deutlich: „*Ich wüsste gar nicht, welche es [Unterstützungsangebote für Unternehmer*innen] derzeit für Firmen, Branchen, Bereiche gäbe*“ (Int_02). In einem anderen Gespräch wird ebenfalls deutlich, dass keine klare Vorstellung davon besteht, welche Unterstützungsangebote für das eigene Unternehmen zugänglich wären (Int_05). Das SfU ist in diesen Fällen nicht nur als einzelnes Angebot unbekannt, sondern erscheint innerhalb einer insgesamt unübersichtlichen Unterstützungslandschaft nicht als naheliegende Anlaufstelle. Andere Stellen wie Wirtschaftskammer, Wirtschaftsagentur, Steuerberatung oder branchenspezifische Anlaufstellen werden teilweise eher genannt oder erinnert.

Dieses Orientierungsproblem ist nicht ausschließlich migrationsspezifisch, kann für Unternehmer*innen mit Migrationsgeschichte aber besondere Bedeutung bekommen. Relevant ist dabei nicht Migration an sich, sondern wie vertraut Unternehmer*innen mit österreichischen Institutionen, Zuständigkeiten und Unterstützungslogiken sind. Diese Vertrautheit kann davon abhängen, wie lange jemand in Österreich unternehmerisch tätig ist, ob bereits frühere Kontakte zu AMS, Wirtschaftskammer, Steuerberatung oder anderen Stellen bestehen, wie gut deutschsprachige Amts- und Förderinformationen eingeordnet werden können und ob lokale berufliche Netzwerke vorhanden sind (Int_19, Int_26, BER_08). Gerade bei komplexen Amts-, Förder- oder Beschäftigungsthemen reicht allgemeine Information oft nicht aus. Relevant ist, ob Unternehmer*innen erkennen, welche Stelle für welchen nächsten Schritt zuständig ist.

Ein besonders wichtiger Punkt ist, dass unternehmensbezogene AMS-Leistungen teilweise genutzt werden, ohne dass sie von den Unternehmer*innen als SfU benannt oder erkannt werden. Dazu zählen etwa das eAMS-Konto für Unternehmen, Personalinserate, Förderinformationen oder persönliche AMS-Ansprechpartner*innen. **In diesen Fällen liegt die Herausforderung nicht zwingend in fehlender Nutzung, sondern in der begrenzten Sichtbarkeit des SfU als eigenständige Einheit innerhalb des AMS.** Besonders deutlich wird dies in einem Gespräch, in dem die interviewte Person sagt, sie habe nicht gewusst, dass es das SfU gibt, zugleich aber beschreibt, dass sie bereits ein eAMS-Konto erstellt und ein Stelleninserat hochgeladen habe: „*Ich wusste gar nicht, dass es das gibt. Ich habe einfach [ein] eAMS-Konto erstellt und ein Inserat hochgeladen*“ (Int_10). Ähnlich beschreibt eine andere befragte Person

einen Kontakt mit dem AMS Wien, ohne sicher zu sein, ob es sich dabei um das SfU handelte: „Das weiß ich nicht, ob das im SfU war, aber es war einfach ein Service des AMS Wien“ (Int_15).

Auch dort, wo regelmäßiger Kontakt zu einer Ansprechperson bezüglich betrieblicher Anliegen besteht und die Unterstützung funktioniert, wird dieser Kontakt im Interview vor allem als AMS-, eAMS- oder Berater*innenkontakt beschrieben, nicht vorrangig als Kontakt mit dem SfU (Int_18). Der Fall zeigt damit die Grenze der Zuordenbarkeit: betriebsbezogene AMS-Unterstützung kann praktisch funktionieren, ohne dass die organisatorische Einheit SfU im Rückblick immer zentral benannt wird. Positive Erfahrungen stärken dann zwar das konkrete AMS-Bild oder die Beziehung zu Ansprechpartner*innen, machen das SfU als eigenständigen Unternehmensservice aber nicht unbedingt sichtbarer. Für die Interpretation der Interviews ist daher entscheidend, zwischen fehlender Bekanntheit, unklarer Zuordnung und tatsächlicher Nicht-Nutzung zu unterscheiden.

Die Bezeichnung selbst spielt dabei ebenfalls eine Rolle. In einzelnen Gesprächen scheint nicht das Angebot als solches unverständlich zu sein, sondern die Abkürzung „SfU“ bzw. die Zuordnung dieses Begriffs zum bereits bekannten AMS-Kontakt. In einem Gespräch wird zunächst nachgefragt, wofür „SfU“ steht; nachdem der Begriff als „Service für Unternehmen“ erklärt wird, wird das Angebot wiedererkannt (Int_11). Der Name allein trägt also wenig zur Orientierung bei, wenn nicht gleichzeitig klar wird, wer zuständig ist, bei welchem Anliegen sich eine Kontaktaufnahme lohnt und was als Nächstes passiert.

Daneben kennen einige Unternehmer*innen das SfU indirekt, vage oder aus anderen beruflichen Kontexten. Einzelne haben vom SfU über Kolleg*innen, Freund*innen, frühere Arbeitsstellen oder frühere Tätigkeiten im AMS-nahen Umfeld gehört. Diese Fälle relativieren die Annahme völliger Unbekanntheit, sollten jedoch nicht als aktive Nutzung in der aktuellen Rolle als Unternehmer*in interpretiert werden. So verweist eine befragte Person auf ihre frühere berufliche Tätigkeit im AMS-Kontext, in der sie mit dem SfU zu tun hatte (Int_12). Eine weitere befragte Person kennt AMS-bezogene Personalinserate aus einer früheren Tätigkeit in einem Lokal, nicht jedoch aus der eigenen aktuellen unternehmerischen Nutzung (Int_17). Wissen über das SfU kann also auch über frühere berufliche Erfahrungen oder soziale Kontakte entstehen, ohne dass daraus ein aktueller Zugang für das eigene Unternehmen folgt.

Es gibt zugleich Fälle, in denen das SfU bekannt ist, Leistungen bewusst genutzt oder nach Erklärung des Begriffs wiedererkannt werden. Diese Fälle sind wichtig, weil sie die zu einfache Aussage widerlegen, das SfU sei migrantischen Betrieben generell unbekannt. In einem positiven Fall wird die Unterstützung als „sehr hilfreich“ beschrieben; es „funktioniert“ (Int_11). In einem anderen Fall gibt es eine konkrete AMS-/SfU-Ansprechpartner*in, die regelmäßig Kontakt hält, bei Personalfragen unterstützt und vom Betrieb als hilfreich erlebt wird (Int_18). Solche Beispiele zeigen, dass Sichtbarkeit und Zugang dort eher entstehen, wo konkrete Ansprechpartner*innen, ein klarer Anlass und ein praktischer Nutzen zusammenkommen.

Gleichzeitig zeigen auch die Fälle vorhandener Bekanntheit, dass Bekanntheit allein noch keinen funktionierenden Zugang bedeutet. In einem Fall ist das SfU zwar bekannt, der Kontakt bleibt aber schwach, weil Kommunikation über Telefon oder E-Mail nicht gut funktioniert und persönliche Gespräche gewünscht werden (Int_04). In anderen Fällen wird das SfU zwar erkannt, aber aufgrund negativer AMS-Erfahrungen, digitaler Hürden bei eAMS oder als wenig hilfreich erlebter Kontakte distanziert betrachtet (Int_16, Int_23). **Bekanntheit ist daher nicht gleichzusetzen mit Nutzung, Vertrauen oder Zugänglichkeit.** Bekanntheit führt erst dann weiter, wenn Unternehmer*innen das SfU als zuständigen und potenziell nützlichen betriebsbezogenen Zugang erkennen.

Zusammenfassend zeigen die Interviews keine reine Bekanntheitslücke, sondern eine Verbindung von institutioneller Sichtbarkeit, betrieblicher Relevanz und konkretem Zugang. Das SfU ist als betriebsbezogener AMS-Zugang nicht durchgehend bekannt; zugleich werden bereits genutzte unternehmensbezogene AMS-Leistungen nicht immer als SfU-Leistungen erkannt. Entscheidend ist daher nicht nur, ob Unternehmer*innen den Namen „SfU“ kennen, sondern ob sie verstehen, bei welchem betrieblichen Anliegen das SfU zuständig sein kann und welchen konkreten Nutzen es für den Betrieb haben kann.

10.2 | Wahrnehmung

Nach Bekanntheit und institutioneller Zuordnung geht es im nächsten Schritt darum, wie das SfU wahrgenommen wird. Wenn Unternehmer*innen das SfU kennen, wiedererkennen oder über das allgemeine AMS-Bild einordnen, stellt sich die Frage, ob es als zuständiger, hilfreicher und entlastender Kontakt für die eigene betriebliche Situation erscheint und ob es grundsätzlich als naheliegende Anlaufstelle für betriebliche Anliegen wahrgenommen wird.

Für die Wahrnehmung des SfU ist auch seine institutionelle Einbettung in das AMS relevant. Das SfU richtet sich zwar an Betriebe und tritt in den Berater*inneninterviews deutlich serviceorientiert auf: Es unterstützt bei Personalsuche, Stelleninseraten, Förderfragen, Vorauswahl und als Ansprechstelle für unterschiedliche betriebliche Anliegen (BER_03, BER_04). Zugleich bleibt das SfU Teil einer Organisation, deren Arbeit auf Stellenbesetzung, Vermittlung und die Integration arbeitsuchender Personen in Beschäftigung ausgerichtet ist (BER_01, BER_03). Genau diese Doppelrolle prägt die Außenwahrnehmung: **Das SfU kann als betrieblicher Unterstützungs- und Förderkontakt erscheinen, wird aber zugleich mit dem allgemeinen AMS-Bild verbunden, also mit Arbeitslosigkeit, Vermittlung, Verpflichtung, Sanktionen, Kontrolle oder Bewerber*innen aus dem AMS-Pool** (Int_01, Int_14, Int_15, Int_16, Int_18, Int_20; BER_03, BER_04). Bekanntheit allein sagt deshalb wenig darüber aus, ob Unternehmer*innen das SfU auch als vertrauenswürdige und nützliche Anlaufstelle wahrnehmen.

Ein wiederkehrendes Muster in den Gesprächen ist, dass **das AMS zunächst eher als Institution für Arbeitsuchende und Arbeitslose wahrgenommen wird. Diese Wahrnehmung beeinflusst, ob Unternehmer*innen das SfU als relevante Anlaufstelle für den eigenen Betrieb einschätzen.** Besonders deutlich wird dies in einem Interview, in dem die interviewte Person davon ausgeht, dass das AMS vor allem Menschen unterstütze, die arbeitslos seien oder Sozialleistungen bezögen: *„I just thought it was if you're really without a job and on social support and that they help you find a job, that that was the whole function of the AMS“* (Int_09). Das AMS erscheint hier nicht als naheliegender Unternehmenskontakt, sondern als Institution für eine andere Zielgruppe.

Diese Einschätzung findet sich auch in den Gesprächen mit Intermediär*innen und Berater*innen. Dort wird beschrieben, dass die Außenwahrnehmung des AMS häufig stärker mit Arbeitslosigkeit, Jobsuche oder Förderungen verbunden ist als mit einem breiteren Unternehmensservice. In einem Intermediär*inneninterview wird etwa darauf hingewiesen, dass auf der AMS-Website nicht ausreichend klar werde, dass es neben Leistungen für Arbeitsuchende auch Unterstützungsleistungen für Unternehmen gibt (BER_08). In einem weiteren Intermediär*inneninterview wird der erste Eindruck der Website ebenfalls als stark auf Jobchancen bzw. Arbeitsmöglichkeiten bezogen beschrieben (BER_09). **Für die Wahrnehmung des SfU ist das relevant, weil der Unternehmensservice nicht nur formal existiert, sondern als betriebsbezogener Zugang innerhalb des AMS erkennbar sein muss.**

Dieses Spannungsverhältnis zeigt sich auch in den Berater*inneninterviews selbst. Einerseits wird die Aufgabe des SfU klar als Unterstützungsleistung beschrieben: Es gehe darum, Betriebe zu servicieren, zu helfen und zu unterstützen (BER_03). Auch Synergien werden sichtbar, etwa wenn ein akuter Personalmangel besteht, mögliche Kandidat*innen vermittelt werden und bei Einstellungszusage Qualifizierung bzw. der Erwerb notwendiger Berechtigungen unterstützt werden kann, wie im Beispiel der Buslenker*innen (BER_01). Andererseits können SfU-Berater*innen in bestimmten Situationen auch mit Themen in Verbindung gebracht werden, die für Betriebe unangenehm sind, etwa wenn auf unzulässige geringfügige Beschäftigung oder möglichen Fördermissbrauch hingewiesen werden muss. Gerade unangekündigte Besuche oder Hinweise auf problematische Beschäftigungspraktiken können dann eher als Kontrolle denn als Service wahrgenommen werden (BER_04). Für die Kundenbeziehung ist diese Doppelrolle besonders sensibel, wenn Betriebe ohnehin Distanz zu Behörden haben oder AMS-Kontakte mit Kontrolle verbinden (BER_03, BER_04).

Auch **frühere AMS-Erfahrungen prägen die Erwartungen an das SfU**. Besonders deutlich wird dies in einem Interview, in dem die interviewte Person das SfU nicht kennt und auf frühere Kontakte mit dem AMS als Arbeitsuchende zurückgreift. Auf die Frage nach diesen Erfahrungen antwortet sie: „Mit AMS? Ui. [...] groß, streng und ich habe mich sehr klein gefühlt“ (Int_14). Diese Erfahrung bezieht sich nicht auf das SfU als Unternehmenskontakt. Sie zeigt aber, dass frühere Rollen und Erlebnisse mit dem AMS beeinflussen können, mit welcher Erwartung spätere AMS-bezogene Unterstützungsleistungen betrachtet werden.

Die Gespräche zeigen zugleich, dass das AMS-Bild nicht durchgehend negativ ist. Auch frühere AMS-Erfahrungen in anderen Rollen können positiver oder neutraler erinnert werden. Eine interviewte Person beschreibt einen lang zurückliegenden AMS-Kontakt als arbeitsuchende Person etwa als freundlich und bemüht: „Nette und bemühte Leute habe ich dort gehabt“ (Int_02). Dieser Fall ist keine Erfahrung mit dem SfU als Unternehmenskontakt, zeigt aber, **dass frühere AMS-Erfahrungen nicht automatisch zu Ablehnung führen**. In einem anderen Interview wird das AMS grundsätzlich als wichtige Institution und ernst zu nehmende Stimme beschrieben, gleichzeitig aber als teilweise altmodisch und nicht immer nachvollziehbar wahrgenommen (Int_01). Die Wahrnehmung ist daher nicht stabil oder einheitlich, sondern entsteht aus konkreten Rollen, Situationen und Erfahrungen.

Für eine positive Wahrnehmung des SfU bzw. betriebsbezogener AMS-Unterstützung sind vor allem konkrete Ansprechpartner*innen, praktischer Nutzen und verlässliche Reaktion wichtig. In einem Interview wird die Unterstützung nach Klärung des Begriffs als „sehr hilfreich“ beschrieben; sie „funktioniert“ (Int_11). Besonders deutlich wird der Nutzen dort, wo das AMS bzw. SfU nicht als anonyme Behörde erscheint, sondern als konkrete, zuständige Person, die den Betrieb kennt. In einem Fall kommt die Ansprechpartnerin regelmäßig vorbei, fragt nach konkretem Personalbedarf, ist bei Fragen zu Lehrlingen, Förderungen oder Kurzarbeit erreichbar und unterstützt auch beim eAMS-Konto für Unternehmen (Int_18). Der regelmäßige Kontakt wird als konkrete Entlastung erlebt: „Sie [die Beraterin] ist eine Erleichterung für die Firma“ (Int_18). Ein weiterer Fall beschreibt Zufriedenheit mit einem Betreuer im 16. Bezirk, telefonischen Kontakt und schnelle Reaktion, auch wenn das SfU als Begriff nicht bekannt ist (Int_24). **Positive Wahrnehmung entsteht also nicht über den Namen „SfU“ allein, sondern dort, wo Unterstützung konkret, persönlich und im betrieblichen Alltag entlastend erlebt wird.**

Diese positiven Beispiele zeigen zugleich, dass die Wahrnehmung stark an Personen und konkrete Situationen gebunden ist. Unterstützung wird dann als hilfreich erlebt, wenn sie erreichbar ist, auf einen konkreten Bedarf reagiert und den Aufwand für den Betrieb reduziert. Umgekehrt bleibt das SfU schwer greifbar, wenn unklar ist, wofür es zuständig ist, welche Leistungen über Personalsuche hinausgehen oder welchen betrieblichen Nutzen eine Unterstützung haben könnte. In den Gesprächen zeigt sich diese Unklarheit etwa dort, wo

Unternehmer*innen trotz grundsätzlicher Offenheit nicht eindeutig einordnen können, ob es beim SfU vor allem um Bewerber*innen, Personalberatung oder andere betriebliche Fragen geht (Int_11, Int_12).

Ein wichtiger Wahrnehmungsfaktor betrifft die erwartete Passung der Unterstützung bei der Personalsuche. **Mehrere Unternehmer*innen verbinden SfU-Unterstützung mit der Erwartung, dass vorgeschlagene Bewerber*innen zeitlich, fachlich und motivational zum Betrieb passen. Wo diese Passung fraglich erscheint oder schlechte Erfahrungen mit unpassenden Vorschlägen gemacht wurden, sinkt das Vertrauen in den Nutzen des Kontakts.** Diese Skepsis kann auch bei Personen bestehen, die das AMS nicht grundsätzlich ablehnen. Eine interviewte Person beschreibt etwa, viele Unternehmer*innen hätten im Kopf, das AMS schicke vor allem Menschen zu Bewerbungsgesprächen, die nicht immer motiviert seien und nur kämen, weil sie eine Bestätigung bzw. einen „Stempel“ bräuchten. Zugleich betont dieselbe Person, dass das AMS mehr Angebote habe, als vielen bewusst sei (Int_01). Gerade daran wird die Ambivalenz sichtbar: Das AMS wird als wichtige Institution anerkannt, bleibt aber bei der Personalsuche teilweise mit einem problematischen Bild von unpassenden oder wenig motivierten Bewerber*innen verbunden. In einem Interview wird die Kommunikation mit dem AMS positiv beschrieben, zugleich aber kritisiert, dass die vorgeschlagenen Personen häufig nicht zur Qualifikation oder Erfahrung des Betriebs passten (Int_15). In einem anderen Fall wird der Kontakt mit dem AMS bei der Personalsuche zugespitzt als „Katastrophe“ beschrieben, weil aus Sicht der interviewten Person viele Vorgeschlagene nicht wirklich arbeiten wollten oder nicht ausreichend passend waren (Int_16). Auch in weiteren Interviews werden Zweifel an Motivation und Passung von Bewerber*innen mit Kritik am administrativen Aufwand verbunden (Int_20). Für die Wahrnehmung des SfU ist daran vor allem relevant, dass Erwartungen an passende Bewerber*innen die Einschätzung des SfU als möglichen Personalpartner prägen. **Wenn AMS-Vermittlung mit unpassenden, wenig motivierten oder aufwendigen Bewerbungen verbunden wird, schwächt dies den wahrgenommenen Nutzen des SfU als betriebsbezogene Unterstützung** (Int_01, Int_15, Int_16, Int_18, Int_20; BER_03).

Distanz entsteht auch durch Aufwand, Bürokratie, digitale Hürden, Sprache und unklare Zuständigkeiten. Dabei geht es nicht immer um das SfU im engeren Sinn, sondern häufig um AMS-nahe oder allgemein öffentliche Unterstützungslogiken. In einem Interview wird der bürokratische Aufwand bei Förderungen und Berichtswesen als Hürde beschrieben; AMS-Förderungen werden grundsätzlich als sinnvoll eingeschätzt, die Abwicklung aber als aufwendig erlebt (Int_12). In einem anderen Fall werden Förderungen als kompliziert, papierintensiv und unsicher wahrgenommen (Int_20). Solche Erfahrungen beeinflussen, ob SfU-Leistungen als Entlastung oder als zusätzliche Belastung wahrgenommen werden. **Für die Wahrnehmung zählt dabei weniger der einzelne Verwaltungsschritt als der Eindruck, ob Unterstützung den Betrieb entlastet oder zusätzlichen Aufwand erzeugt** (Int_12, Int_16, Int_20; BER_04).

Besonders deutlich wird eine distanzierte Wahrnehmung in einem Interview, in dem das SfU rückblickend als wenig hilfreich und eher verwirrend beschrieben wird: Es habe „*nichts gebracht, nur verwirrt*“; die interviewte Person kenne außerdem niemanden, „*dem das SfU was gebracht hätte*“ (Int_23). Wichtig ist hier nicht nur die negative Bewertung, sondern der konkrete Anlass: In einer Phase, in der Orientierung, greifbare Zuständigkeit und verlässliche Auskunft gebraucht worden wären, wurde das SfU nicht als ausreichend hilfreiche Unterstützung erlebt (Int_23). Diese Einschätzung ist kein durchgängiges Muster, zeigt aber, **wie stark einzelne negative Erfahrungen oder Erzählungen aus dem Umfeld die Erwartung an einen erneuten Kontakt prägen können.**

Auch Sprache und Verständlichkeit spielen in einzelnen Interviews eine Rolle, allerdings nicht als durchgehende Erklärung für alle Betriebe. Besonders relevant sind Amtsdeutsch, rechtliche und steuerliche Begriffe sowie die Frage, wie leicht Informationen auf die eigene Situation

übertragen werden können. Eine interviewte Person beschreibt rückblickend, dass sie Informationen selbst erfragen musste und ihr Deutsch damals schlechter gewesen sei; sie habe sogar gefragt, ob sie AMS-Gespräche mit dem Handy aufnehmen dürfe, um sie später übersetzen zu können (Int_19). Zugleich wird das AMS nicht als grundsätzlich informationsarm beschrieben, sondern als schwer zugänglich: Es gebe viele Informationen, aber wenig Zeit, begrenzte Öffnungszeiten und zu wenig englischsprachige Unterstützung (Int_19). **Sprachliche Hürden sind damit nicht nur Verständigungsprobleme. Sie beeinflussen, ob das AMS bzw. SfU als niedrigschwellig, zugänglich und unterstützend wahrgenommen wird.**

Diese Einschätzung wird durch Intermediär*innen ergänzt. Dort wird das AMS teilweise als abschreckend, bürokratisch und mit viel Papierarbeit verbunden beschrieben; zugleich sei auf der Website nicht ausreichend klar ersichtlich, welche Angebote über Arbeitslosenunterstützung hinaus bestehen (BER_08). Auch fehlende oder schwer zugängliche Mehrsprachigkeit wird als Barriere benannt (BER_08, BER_09). **Sprache, Verständlichkeit und institutionelle Orientierung haben damit eine migrationsbezogene Dimension, ohne ausschließlich migrantische Unternehmer*innen zu betreffen. Sie werden besonders relevant, wenn Unternehmer*innen das österreichische Institutionensystem weniger gut kennen oder sich in Deutsch nicht sicher genug fühlen, um behördliche Informationen und Abläufe ohne Unterstützung zu klären** (Int_19; BER_08, BER_09).

Distanz entsteht weniger aus einem einzelnen Faktor als aus der Kombination von früheren Erfahrungen, unklarem Nutzen, Aufwand und Zweifeln an der Passung der Unterstützung. Die Interviews zeigen zugleich, dass diese Distanz nicht automatisch migrationsspezifisch ist. Zeitmangel, Betriebsgröße, Personalbedarf, Branche, digitale Routinen und frühere Erfahrungen mit öffentlichen Stellen prägen die Wahrnehmung ebenfalls. **Migration kann aber dort relevant werden, wo sie mit Sprache, institutioneller Orientierung, fehlenden lokalen Netzwerken oder dem Gefühl zusammenkommt, sich stärker beweisen zu müssen.** Einzelne Unternehmer*innen beschreiben Erfahrungen, in denen Name, Aussehen, Herkunft oder Akzent die Wahrnehmung im Unternehmensalltag beeinflussen, auch wenn dies nicht immer direkt auf den Kontakt mit dem SfU bezogen wird (Int_08, Int_20). Für die Wahrnehmung öffentlicher Unterstützungsangebote ist diese Erfahrung dennoch nicht irrelevant, weil sie beeinflussen kann, wie vertrauensvoll Unternehmer*innen institutionellen Kontakten begegnen.

Übergreifend wird deutlich, **dass die Wahrnehmung des SfU stark personen- und situationsabhängig ist. Sie hängt davon ab, in welcher Rolle jemand mit dem AMS in Kontakt war, welche konkrete Person zuständig war, ob ein akuter betrieblicher Bedarf bestand und ob die Unterstützung zum jeweiligen Anliegen passte.** Besonders deutlich wird dies in einem Interview, in dem die interviewte Person einerseits eigene positive AMS-Erfahrungen beschreibt, andererseits aber die AMS-Erfahrung ihres Mannes als stärker von Druck und unpassenden Jobangeboten geprägt schildert. Auch ihre Einschätzung des SfU fällt gemischt aus: Manche Mitarbeiter*innen seien „*super engagiert*“, andere machten nur ihren „*Job nach Vorschrift*“. Ihre zusammenfassende Einschätzung lautet: „*Ja, 50/50. Ich glaube ein Teil ist sehr bemüht und engagiert, aber ein Teil auch überfordert oder selber frustriert am Arbeitsplatz*“ (Int_12).

Auch andere Fälle zeigen diese Ambivalenz. Eine interviewte Person ist sehr zufrieden mit dem AMS, dem eAMS-Konto und seiner Ansprechperson, benennt aber zugleich Probleme mit der Passung bestimmter Bewerber*innen (Int_18). Eine andere interviewte Person berichtet einerseits von kritischen Erfahrungen mit dem SfU bzw. AMS in Wien, hebt andererseits aber eine positive Erfahrung mit einer AMS-Abteilung in Niederösterreich zur Ausländerbeschäftigung hervor, bei der Unterlagen vorbereitet wurden und konkrete Unterstützung erfolgte (Int_23). Wahrnehmung entsteht damit nicht aus einer stabilen

Bewertung der Institution insgesamt, sondern aus konkreten Erfahrungen mit einzelnen Personen, Prozessen und Situationen.

Zusammenfassend zeigt sich: Der Zugang zum SfU entsteht nicht durch Bekanntheit, positive Wahrnehmung oder einen Kommunikationskanal allein. Entscheidend ist, ob diese Elemente in einen praktisch machbaren ersten Schritt übersetzt werden. Ein konkreter Anlass muss mit einem passenden Kanal, einer erkennbaren Zuständigkeit und einem verständlichen Folgeschritt verbunden sein. Erstkontakt bleibt dagegen häufig aus, wenn allgemeine Information nicht in Handlung übersetzt wird, digitale Einstiegsschritte zu aufwendig erscheinen, Rückmeldungen fehlen oder unklar bleibt, was nach einer Kontaktaufnahme passiert. Für die Erstansprache ergibt sich daraus keine einfache Präferenz für einen einzelnen Kanal, sondern eine kombinierte Kommunikationslogik: sichtbare Online-Information, kurze schriftliche Erstinformation, telefonische Erreichbarkeit, persönliche Zuständigkeit, warme Übergänge und aufsuchende Ansprache dort, wo Betriebe über digitale oder schriftliche Kanäle schwer erreichbar sind. Entscheidend ist weniger der einzelne Kanal als die Klarheit des ersten Schritts: Warum wird der Betrieb kontaktiert, wer ist zuständig, was passiert als nächstes und welchen konkreten Nutzen hat der Kontakt?

10.3 | Erstkontakt und Kommunikationskanäle

Der Erstkontakt mit dem SfU ist weniger ein weiterer Informationsschritt als ein praktischer Übergang: Aus möglicher Relevanz muss ein handhabbarer erster Schritt werden. Nachdem Bekanntheit, institutionelle Zuordnung und Wahrnehmung des SfU nicht selbstverständlich sind, richtet sich der Blick hier auf die Kontaktkette selbst: Wer stößt den Kontakt an, über welchen Weg, mit welchem Anliegen und was passiert danach? Die Interviews zeigen, dass Erstkontakt dort wahrscheinlicher wird, wo allgemeine Information in einen konkreten nächsten Schritt übersetzt wird, etwa in einen Rückruf, einen Termin, eine eAMS-Registrierung, eine Stellenschaltung, eine Weiterleitung oder eine persönliche Vorstellung. **Entscheidend ist daher nicht der Kommunikationskanal an sich, sondern ob der erste Schritt für den Betrieb klar, zuständigkeitsbezogen und zum aktuellen Anliegen passend ist.**

In den Interviews zeigen sich mehrere Wege, über die Erstkontakt entstehen kann. Betriebe können selbst aktiv werden, etwa wenn sie ein eAMS-Konto für Unternehmen anlegen, ein Inserat schalten, eine Förderung prüfen oder Unterstützung bei Lehrlings- bzw. Mitarbeiter*innensuche suchen (Int_08, Int_10). Kontakt kann aber auch vom SfU ausgehen, etwa über Akquise, telefonische Ansprache, E-Mail, Betriebsbesuche oder die Übergabe konkreter Kontaktdaten (BER_01, BER_03, BER_04). Daneben gibt es Kontakte, die aus bestehenden AMS-Beziehungen entstehen oder über andere Beratungssituationen, Netzwerke und Weiterleitungen angebahnt werden (Int_10, Int_15, Int_18, Int_24; BER_05). **Erstkontakt ist damit kein einheitlicher Vorgang, sondern kann betrieblich initiiert, vom SfU angestoßen oder über Dritte vermittelt werden.**

Für den Kontaktaufbau ist relevant, dass ein betrieblicher Anlass in einen konkreten Handlungsschritt übersetzt wird. Förderungen, Personalsuche, Lehrlingssuche, Fragen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte oder der Einstieg in das eAMS-Konto können solche Anlässe sein (BER_01, BER_03, BER_04; Int_08, Int_10). Wichtig ist hier weniger die erneute Feststellung, dass Betriebe Unterstützung dann nutzen, wenn sie relevant erscheint. Entscheidend ist vielmehr, ob aus dieser Relevanz ein klarer Einstieg wird: Wer ist zuständig? Muss der Betrieb anrufen, eine E-Mail schreiben, ein Konto anlegen, Unterlagen vorbereiten oder einen Termin vereinbaren? Wo dieser nächste Schritt unklar bleibt, kann auch ein grundsätzlich passendes Angebot folgenlos bleiben.

Ein besonderer Punkt ist der Unterschied zwischen funktionalem Kontakt und erkennbarem SfU-Kontakt. Einzelne Interviews zeigen, dass unternehmensbezogene AMS-Leistungen bereits genutzt werden, ohne dass die Nutzung eindeutig dem SfU zugeordnet wird, etwa bei eAMS, Stellenschaltung oder einem allgemeinen AMS-Kontakt (Int_10, Int_15, Int_24). **Für den Erstkontakt bedeutet das: Es reicht nicht, dass ein digitaler oder administrativer Einstieg faktisch stattfindet. Wenn daraus keine erkennbare Zuständigkeit, keine Ansprechperson und kein nachvollziehbarer nächster Schritt entstehen, bleibt der Kontakt aus Sicht des Betriebs eher ein einzelner Verwaltungsvorgang als der Beginn einer Servicebeziehung.**

Aus SfU-Perspektive wird Erstansprache als gestufter Prozess beschrieben. Häufig wird zunächst telefonisch Kontakt aufgenommen, anschließend per E-Mail nachgefasst und, wenn keine Rückmeldung erfolgt, ein persönlicher Besuch versucht (BER_03). Auch Akquisetelefonate, regelmäßige Touren, persönliche Termine und Informationsmaterialien dienen dazu, das Leistungsportfolio des SfU sichtbar zu machen und einen konkreten Einstieg zu ermöglichen (BER_01, BER_03). Persönliche Ansprache kann dabei gerade dann wirksam sein, wenn sie Zuständigkeit klärt: Der Betrieb weiß, wer die Ansprechperson ist, wofür sie zuständig ist und wie der nächste Schritt aussieht.

Gleichzeitig ist persönliche Ansprache ambivalent. Sie kann fehlende Bekanntheit überbrücken und den Zugang erleichtern, ist aber ressourcenintensiv und nicht in jeder Situation niedrigschwellig. Vor-Ort-Gespräche, Nachbetreuung und der Aufbau tragfähiger Betriebsbeziehungen brauchen Zeit; wenn Berater*innen von der Erstakquise über Stellenschaltung bis zur Nachbetreuung viele Schritte selbst abdecken, kann dieser Anspruch organisatorisch an Grenzen stoßen (BER_04). Hinzu kommt, dass unangekündigte Besuche nicht immer als Service wahrgenommen werden. Gerade wenn Betriebe das AMS mit Kontrolle verbinden, kann ein spontaner Besuch Unsicherheit auslösen, auch wenn er aus SfU-Sicht notwendig ist, um überhaupt Kontakt herzustellen (BER_04). **Persönliche Ansprache braucht daher nicht nur Engagement, sondern auch Anlass, Rollenklärung und eine sensible Einführung.**

Warme Übergänge können eine wichtige Brücke bilden. In mehreren Interviews wurde eine Kontaktaufnahme durch das SfU erst nach einer kurzen Erklärung des Angebots vorstellbar oder ausdrücklich akzeptiert (Int_02, Int_05, Int_08, Int_14, Int_15). **Das zeigt, dass fehlender Erstkontakt nicht immer auf Ablehnung verweist, sondern auch darauf, dass das Angebot zuvor nicht ausreichend bekannt, nicht klar zugeordnet oder nicht mit einem konkreten Anliegen verbunden war.** Besonders deutlich wird die Brückenfunktion in Int_10: Dort wird die Weitergabe der Kontaktdaten an das SfU positiv aufgenommen, auch weil es hilfreich erscheinen kann, wenn das SfU über eine andere Stelle bereits von dem Anliegen hört. Erstkontakt muss also nicht ausschließlich über direkte SfU-Ansprache entstehen. Er kann auch über bestehende Beratungssituationen, bekannte Kontakte oder Weiterleitungen durch Dritte angebahnt werden. Aus Sicht anderer Unterstützungsorganisationen können zudem persönliche Netzwerke und Community-Strukturen dazu beitragen, dass Informationen über Förderungen oder Unterstützungsangebote weiterverbreitet werden (BER_05). Für den Erstkontakt ist daran vor allem relevant, dass Erklärung, Empfehlung und Vertrauen aus allgemeiner Information einen konkreten Kontakt machen können.

Erstkontakt scheitert häufig nicht an einem einzelnen Kanal, sondern an Brüchen in der Kontaktkette. Ein erster Bruch entsteht, wenn der Anlass für eine Kontaktaufnahme unklar bleibt. Die Rückfrage „Ja, aber zu welchem Thema?“ auf die Möglichkeit einer SfU-Kontaktaufnahme zeigt, dass allgemeine Ansprache ohne erkennbaren Zweck wenig auslöst (Int_06). Bei EPU's oder Betrieben ohne aktuellen Einstellungs- bzw. Wachstumsbedarf fehlt häufig ein unmittelbarer Grund, einen SfU-Kontakt zu aktivieren (Int_06, Int_07). In solchen Fällen bleibt Erstkontakt nicht zwingend aus Ablehnung aus, sondern weil kein handhabbarer Anlass erkennbar ist.

Ein zweiter Bruch entsteht durch Zeitknappheit und geringe Aufmerksamkeit für allgemeine Information. Aus SfU-Perspektive wird deutlich, dass Unternehmer*innen in kleinen Gastronomie-, Dienstleistungs- oder Handwerksbetrieben oft nur kurze Zeitfenster für Gespräche haben. E-Mails werden nicht immer gelesen, allgemeine Informationsaussendungen gehen unter, und das AMS/SfU wird häufig erst dann relevant, wenn ein akuter Anlass besteht, etwa ein Personalbedarf, eine Förderung oder ein administratives Problem (BER_04). **Für die Erstansprache bedeutet das: Je allgemeiner, länger oder unkonkreter die Information ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Betriebsalltag wirksam wird.**

Ein dritter Bruch betrifft digitale und administrative Einstiegsschritte. In den Interviews mit SfU-Berater*innen wird beschrieben, dass Zugangsdaten, RSA-Brief und Registrierungsschritte beim eAMS-Konto für Unternehmen Unsicherheit auslösen können (BER_04). Zugleich wird betont, dass diese Hürde nicht ausschließlich migrationsbezogen ist, sondern auch mit der Komplexität digitaler Verfahren und unterschiedlicher Lese- bzw. Verwaltungskompetenz zusammenhängt (BER_04). Aus Sicht der Unternehmer*innen wird der digitale Einstieg ebenfalls teilweise als Hürde erlebt, etwa wenn Login oder App als kompliziert und zeitaufwendig wahrgenommen werden (Int_16). **Digitale Kanäle können Erstkontakt erleichtern, wenn sie klar und begleitet sind; sie können ihn aber blockieren, wenn sie als zusätzlicher Aufwand erscheinen.**

Ein vierter Bruch entsteht, wenn Rückmeldungen ausbleiben oder Zuständigkeiten nicht greifbar werden. In einem Interview ist das SfU zwar bekannt, aber ein tragfähiger Kontakt kommt nicht zustande, weil Telefon und E-Mail aus Sicht der interviewten Person nicht gut funktionieren, Rückrufe lange dauern und persönliche Gespräche fehlen (Int_04). Ein anderes Interview verweist auf fehlende Orientierung in einer Phase, in der eine konkrete Adresse, Ansprechperson und nächste Schritte gebraucht worden wären (Int_23). Diese Fälle zeigen, dass Erstkontakt nicht nur Sichtbarkeit voraussetzt, sondern verlässliche Erreichbarkeit, klare Zuständigkeit und einen verständlichen Folgeschritt.

Migrationsbezogene Aspekte treten im Erstkontakt nicht als eigene, durchgängige Kontaktlogik hervor. In den SfU-Interviews wird keine systematische Sonderstrategie für migrantische Unternehmer*innen sichtbar. Zugleich können Sprache, Vertrauen, institutionelle Orientierung, branchenspezifische Rekrutierungswege und frühere Erfahrungen mit Behörden die Kontaktbedingungen mitprägen (BER_03, BER_04). Entscheidend ist daher nicht eine pauschal andere Ansprache, sondern eine Kontaktgestaltung, die verständlich, konkret und sensibel für mögliche Distanz zu Behörden ist. Das gilt für migrantische Betriebe besonders dort, wo zusätzliche Sprach-, Vertrauens- oder Orientierungshürden bestehen, verbessert den Zugang aber grundsätzlich auch für andere kleine Betriebe.

Aus den Interviews lässt sich kein einzelner idealer Kommunikationskanal ableiten. Telefon, E-Mail, eAMS-Konto für Unternehmen, persönliche Besuche, Online-Informationen und Weiterleitungen durch Dritte können jeweils sinnvoll sein, wenn sie zur Kontaktsituation passen (BER_01, BER_03, BER_04, BER_06; Int_05, Int_08, Int_10, Int_15, Int_18). Nachträgliche Kanalpräferenzen müssen dabei vorsichtig gelesen werden: In mehreren Interviews wurde erst nach einer Erklärung des SfU gefragt, ob und wie eine Kontaktaufnahme gewünscht wäre. Diese Angaben beschreiben daher weniger bisherige Kontaktwege als mögliche Einstiege nach Aufklärung über das Angebot. Mehrere Unternehmer*innen nennen E-Mail als geeigneten ersten Weg, weil sie schriftlich, zeitlich flexibel und weniger aufdringlich ist (Int_05, Int_08, Int_15). **Zugleich reicht E-Mail allein nicht aus. Sie muss kurz, klar und erkennbar relevant sein und mit einer erreichbaren Person, Telefonnummer, Rückfragemöglichkeit oder einfachen digitalen Kontaktoption verbunden werden** (Int_01, Int_08, Int_15, Int_17, Int_25; BER_04).

Zusammenfassend zeigt sich: Erstkontakt entsteht dort, wo der erste Schritt praktisch machbar wird. Ein konkreter Anlass muss mit einem passenden Kanal, einer erkennbaren Zuständigkeit und einem verständlichen Folgeschritt verbunden sein. Er bleibt dagegen häufig aus, wenn allgemeine Information nicht in Handlung übersetzt wird, digitale Einstiegsschritte zu aufwendig erscheinen, Rückmeldungen fehlen oder unklar bleibt, was nach einer Kontaktaufnahme passiert. Für die Erstansprache ergibt sich daraus keine einfache Präferenz für einen einzelnen Kanal, sondern eine kombinierte Kommunikationslogik: sichtbare Online-Information, kurze schriftliche Erstinformation, telefonische Erreichbarkeit, persönliche Zuständigkeit, warme Übergänge und aufsuchende Ansprache dort, wo Betriebe über digitale oder schriftliche Kanäle schwer erreichbar sind. Entscheidend ist weniger der einzelne Kanal als die Klarheit des ersten Schritts: Warum wird der Betrieb kontaktiert, wer ist zuständig, was passiert als nächstes und welchen konkreten Nutzen hat der Kontakt?

11 | Nach dem Erstkontakt: Erfahrungen mit den SfU Leistungen und alternative Unterstützungsstrategien

Kapitel 11 schließt an die Analyse der vorgelagerten Zugangsschwelle in Kapitel 10 an. Im Mittelpunkt stehen nun nicht mehr Bekanntheit, Wahrnehmung oder Erstkontakt, sondern die Erfahrungen dort, wo Unternehmerinnen SfU- bzw. AMS-Leistungen bereits genutzt haben, auch dann, wenn sie diese nicht ausdrücklich als SfU-Leistungen erkannt oder zugeordnet haben. Da nicht alle befragten Unternehmer*innen das SfU kannten oder Leistungen eindeutig dem SfU zuordneten, wird im Folgenden zwischen bewusster SfU-Nutzung, unternehmensbezogenen AMS-/eAMS-Kontakten, indirekten Erfahrungen und alternativen Unterstützungsstrategien unterschieden.

11.1 | Überblick der SfU-Leistungen

Das Service für Unternehmen (SfU) bietet Unternehmer*innen verschiedene unentgeltliche Leistungen an, insbesondere zum Thema Personalsuche. Dazu zählen Information und Beratung zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte, zur Personalvermittlung im Allgemeinen sowie zur Suche, Erprobung und Anstellung von Lehrlingen. Darüber hinaus werden Förderungen für die Einstellung von Menschen über 55 Jahre und von Menschen mit Behinderungen angeboten. Zudem werden bei Bedarf Berater*innen für die Impulsberatung für Betriebe (IBB) zu personalwirtschaftlichen Fragestellungen beauftragt ¹⁷. Zum Leistungsspektrum des SfU gehören außerdem die Schaltung von Inseraten im eAMS (einschließlich der Formulierung von Entwürfen für die Inserate), die Vorauswahl der Kandidat*innen, die Unterstützung bei der Lehrlingsvermittlung und die Betreuung während der Arbeitserprobung. Zudem organisiert das SfU Jobbörsen für das Jugendkolleg, um Jugendliche auf Lehrstellen aufmerksam zu machen und auf Bewerbungsgespräche vorzubereiten (BER_2). In Bezug auf den Feststellungsbescheid, den Betriebe benötigen, um Lehrlinge ausbilden zu können, sowie bei der Organisation von Speed-Dating-Events für Schüler*innen und Betriebe arbeitet das SfU mit der Wirtschaftskammer zusammen.

¹⁷ Mehr Informationen unter www.ams.at/unternehmen#wien. Die Impulsberatung ist eine Unternehmensberatung zu personalwirtschaftlichen Herausforderungen und wird auf den individuellen Bedarf angepasst.

Die Angebote richten sich grundsätzlich an alle Betriebe und nicht spezifisch an Unternehmer*innen mit Migrationsgeschichte. Den Interviews mit SfU-Berater*innen zufolge entsteht die Zusammenarbeit mit migrantisch geführten Betrieben vor allem mit kleinen und mittleren Unternehmen und in den Branchen der Gastronomie, Handel, Handwerk, Änderungsschneiderei, Kinderbetreuung und in einzelnen Bereichen des Baunebengewerbes (BER_01, BER_02, BER_04).

11.2 | Nutzungslogiken der SfU-Leistungen

In Interviews mit den SfU-Berater*innen und den Unternehmer*innen zeigt sich, dass vor allem jene Leistungen genutzt werden, die unmittelbar mit einem konkreten Personal- oder Förderbedarf verbunden sind. Genutzt oder in den Interviews genannt werden vor allem Inseratenschaltungen, Personalvermittlung, Lehrlings- und Praktikant*innenvermittlung, eAMS-Konto für Unternehmen sowie Förderungen im Zusammenhang mit Einstellungen, Lehrlingen oder bestimmten Zielgruppen (BER_1, BER_2, BER_3, Ber_4, Int_08, Int_10, Int_11, Int_15, Int_18, Int_20, Int_24). Andere Leistungen des SfU, etwa breitere personalwirtschaftliche Beratung oder Impulsberatung, treten in den Unternehmer*inneninterviews deutlich weniger hervor. Sie sind in den Berater*inneninterviews präsent, werden von vielen Unternehmer*innen aber nicht als genutzte oder bekannte Unterstützungsleistung beschrieben.

Die Personalvermittlung wird aus Sicht der SfU-Berater*innen vor allem dort genutzt, wo Betriebe Personal für Hilfstätigkeiten, Anlernpositionen oder geringer qualifizierte Tätigkeiten suchen und weniger für Fachkräfte oder hochqualifiziertes Personal (BER_1, BER_4). Mit einigen Betrieben besteht eine langjährige Zusammenarbeit für die Personalvermittlung, wenn ein hoher und regelmäßiger Bedarf an Personal mit vorhanden ist, die SfU-Berater*innen die Bedürfnisse und Anforderungen kennen und entsprechend vermitteln können und die Kommunikation eingespielt ist (BER_4). Bei kleinen Betrieben mit punktuellen und unregelmäßigem Personalbedarf wird die Unterstützung des SfU eher anlassbezogen gesucht, etwa wenn eine Förderung benötigt wird, ein eAMS-Konto für Unternehmen eingerichtet werden muss oder eine konkrete Einstellung von Personal finanziell ermöglicht werden soll (BER_4).

Förderungen können ein wichtiger Einstieg sein, weil sie einen unmittelbaren finanziellen Nutzen versprechen und dadurch Interesse an weiterführender Zusammenarbeit erzeugen (BER_01). Aus SfU-Perspektive werden sie entsprechend als Türöffner beschrieben: *„Door Openers sind natürlich immer Förderungen“* (BER_03). Auch Inseratenschaltungen und Vorauswahl werden dort attraktiv, wo Betriebe dadurch Zeit sparen, Inseratenkosten vermeiden oder Bewerbungen besser vorsortieren können (BER_02, BER_04). Zudem steigt aus Sicht der SfU-Berater*innen das Interesse an Informationen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte (BER_03). Gleichzeitig reicht das Vorhandensein eines Angebots allein nicht aus. Entscheidend ist, ob das Angebot im konkreten Betriebsalltag als relevant, passend und handhabbar erlebt wird.

Ein zentrales Ergebnis ist, dass die Nutzung von SfU-Leistungen stark anlassbezogen erfolgt und von konkreten betrieblichen Bedürfnissen abhängt. Sie lässt sich weniger durch das pauschale Merkmal „Migrationshintergrund“ erklären als vielmehr durch die jeweiligen betrieblichen Ausgangslagen.

11.3 | Positive Erfahrungen

Positive Erfahrungen entstehen vor allem dort, wo SfU- bzw. betriebsbezogene AMS-Unterstützung im Betriebsalltag konkrete Entlastung schafft. Dies passiert, wenn die SfU-Leistung Zeit spart, Bewerbungen vorsortiert, Fördermöglichkeiten zugänglich macht oder Unsicherheit bei administrativen Schritten reduziert. In den Interviews werden positive Erfahrungen besonders dann beschrieben, wenn eine klare Ansprechperson zuständig ist, die Kommunikation einfach funktioniert und die Unterstützung an einen konkreten betrieblichen Bedarf anschließt (Int_11, Int_18, Int_24; BER_04).

Besonders deutlich wird dies in Fällen, in denen Betriebe regelmäßig Personal suchen oder Lehrlinge bzw. Praktikant*innen aufnehmen. In einem Interview beschreibt ein Unternehmer, dass er bei Personalsuche das AMS kontaktiert und einen eigenen Berater hat, der bei Bedarf vorselektiert. Diese Erfahrung wird als „sehr hilfreich“ beschrieben; es „funktioniert“ (Int_11). Durch die Vorauswahl muss der Betrieb nicht alle Bewerbungen selbst prüfen, sondern erhält vorab gefilterte Vorschläge. Der Betrieb nutzt den Kontakt damit nicht nur für einzelne Anfragen, sondern als eingespielte Unterstützung bei Personal- und Lehrlingsthemen. Jedoch kannte dieser Unternehmer das SfU nicht als solches, sondern er hat die Leistung dem AMS im Allgemeinen zugeschrieben.

Auch in einem weiteren Interview wird die Zusammenarbeit mit dem AMS positiv beschrieben, obwohl der Begriff SfU nicht bekannt ist. Der Betrieb findet Mitarbeiter*innen über das Arbeitsmarktservice, hat einen Betreuer im Bezirk, beschreibt den telefonischen Kontakt als schnell und zeigt sich mit dem Service sehr zufrieden (Int_24). Der Fall bestätigt die in Kapitel 10 herausgearbeitete Unterscheidung zwischen Nutzung und Zuordnung: Betriebsbezogene AMS-Unterstützung kann funktionieren, auch wenn sie von Unternehmer*innen nicht als SfU-Leistung benannt wird. Für die Nutzungserfahrung ist in diesem Fall weniger der institutionelle Name entscheidend als die schnelle Reaktion und die praktische Unterstützung bei der Personalsuche.

Ein weiteres positives Beispiel zeigt, wie stark persönliche Zuständigkeit die Nutzung erleichtert. In einem Betrieb besteht seit mehreren Jahren Kontakt zu einer konkreten SfU-Ansprechpartnerin. Sie kommt regelmäßig vorbei, fragt nach Personalbedarf, unterstützt bei Fragen zu Arbeiter*innen, Lehrlingen, Förderungen und Kurzarbeit und half auch beim Einstieg in das eAMS-Konto für Unternehmen (Int_18). Der Kontakt wird als entlastend erlebt, gerade weil die Beraterin den Betrieb kennt, erreichbar ist und konkrete Anliegen schnell aufgreift. In diesem Fall wird auch das eAMS-Konto positiv bewertet, allerdings nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit persönlicher Unterstützung beim Einstieg und bei der Erklärung der Funktionen.

Die Zusammenarbeit wird insgesamt als „partnerschaftlich“, „auf Augenhöhe“, „spontan“ und „ungezwungen“ auf beratender Seite (BER_4) und von einer migrantischen Unternehmer*in wie folgt kommentiert:

„Ich denke, das AMS ist die richtige Stelle für Betriebe, für Arbeitgeber. Wir kommunizieren sehr gut über dieses eAMS-Portal. Das geht wirklich rasch und sehr gut. Und ich bin mega zufrieden“ (Int_18).

11.4 | Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit dem SfU

Die meistgenannte Herausforderung in der Zusammenarbeit mit dem SfU betrifft die als **unpassend wahrgenommene Vermittlung von Mitarbeiter*innen**. Unternehmer*innen berichten von Bewerber*innen, die wenig Motivation zeigen, lediglich eine

Anwesenheitsbestätigung anstreben oder nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen (Int_15, Int_16, Int_20).

Gleichzeitig wird der **administrative Aufwand im Zusammenhang mit Förderungen** von einigen Befragten als hoch beschrieben. Ihrer Einschätzung nach steht der bürokratische Aufwand häufig in keinem angemessenen Verhältnis zum finanziellen Nutzen der Förderung (Int_12, Int_20):

„Diese ganzen Fördermittel, die das AMS auch anbietet, für Menschen 50+ oder mit Behinderung oder was auch immer. Das ist eigentlich wirklich toll, dass es da viele Eingliederungsbeihilfen, in welcher Form auch immer, gibt. Aber das Berichtswesen und diese ganze Bürokratie drumherum könnte man ordentlich abspecken und vereinfachen“ (Int_12).

Vor diesem Hintergrund wird die eigenständige Personalsuche vielfach als effizienter und unbürokratischer wahrgenommen, insbesondere nachdem im Rahmen der SfU-Personalvermittlung negative Erfahrungen bei der Suche nach motivierten und geeigneten Mitarbeiter*innen gemacht wurden. In einem Interview wurde zudem berichtet, dass sich diese Problematik verschärfen kann, wenn vermittelte Personen derselben migrantischen Community wie die Betriebsinhaber*innen angehören. In solche Fällen werde mitunter erwartet, lediglich die Anwesenheit bestätigt zu bekommen, ohne eine entsprechende Arbeitsmotivation zu zeigen (BER_4). Solche negativen Erfahrungen mit der Personalvermittlung können das Vertrauen in die Leistungen des SfU beeinträchtigen und dazu führen, dass weitere Angebote der Institution seltener in Anspruch genommen werden.

Über die konkrete Zusammenarbeit hinaus stellt sich die Frage, welche Faktoren grundsätzlich erklären, ob und wie migrantische Betriebe mit dem SfU in Kontakt kommen. Die Ausgangslage der Studie war, dass migrantische Unternehmer*innen für das SfU schwieriger zu erreichen sind. Aus Perspektive der SfU-Berater*innen stellt jedoch weniger der Migrationshintergrund als vielmehr die **Betriebsgröße einen zentralen Faktor für die Zusammenarbeit** dar, wobei sich ein differenziertes Bild zeigt. Einerseits gestaltet sich die Kommunikation mit kleineren Betrieben häufig einfacher, da Entscheidungen direkt mit den Betriebsinhaber*innen abgestimmt werden können. Andererseits decken insbesondere kleinere, migrantisch geführte Betriebe ihren Personalbedarf teilweise über persönliche Netzwerke oder innerhalb der eigenen Community. Zudem ist der Beratungsaufwand im Verhältnis zur geringen Zahl an Personalvermittlungen vergleichsweise hoch (BER_1, BER_4).

Diese Einschätzung wird durch die Interviews mit migrantischen Unternehmer*innen bestätigt, da mehrere Unternehmer*innen mitteilen, derzeit keine Mitarbeiter*in beschäftigen zu wollen oder zu können. Insbesondere Ein-Personen-Unternehmen (EPU) bevorzugen es, zunächst ohne Personal zu bleiben. Die **Anstellung der ersten Mitarbeiter*in wird als wesentliche unternehmerische Schwelle** beschrieben, bei der der Beratungsbedarf besonders hoch ist. Das kann auch mit Unsicherheiten hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebs verbunden sein und dazu beitragen, dass Angebote des SfU zur Personalvermittlung nicht genutzt werden (Int_19). Größere Betriebe mit kontinuierlichem, größerem Personalbedarf sind hingegen relevante Partner für die Leistung der Personalvermittlung. Gleichzeitig kann sich die Zusammenarbeit dort komplexer gestalten, wenn mehrere Managementebenen in den Rekrutierungsprozess eingebunden sind und keine eindeutig zuständige Ansprechperson besteht (BER_1). Über Kooperationen mit größeren migrantisch geführten Betrieben wird nur vereinzelt berichtet; als Ausnahme wird das Baunebengewerbe genannt (BER_1).

Auch die Nutzung weiterer SfU-Angebote hängt eng mit dem **Personalbedarf der Betriebe** zusammen. So wird die Vorauswahl von Kandidat*innen insbesondere dann in Anspruch genommen, wenn mehrere Mitarbeiter*innen gleichzeitig gesucht werden – eine Situation, die bei kleineren Betrieben seltener vorkommt (BER_4). Darüber hinaus berichten SfU-

Berater*innen, dass Qualifizierungsförderungen insbesondere in Branchen mit akutem Personalmangel und hohem Zeitdruck auf geringes Interesse stoßen.

Neben der Personalvermittlung stellt auch der **digitale Zugang zu den SfU-Angeboten** eine wiederkehrende Herausforderung dar. Eine Schwierigkeit betrifft dabei die **Identifikation der zuständigen Ansprechpartner*innen beim SfU** für Beratungsleistungen in der Gründungs- bzw. Anfangsphase des Unternehmens. Darüber hinaus berichten einige Unternehmer*innen von Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme sowie bei der Nutzung der Online-Angebote des SfU. Insbesondere die Verständlichkeit, der Einstieg und die Navigation im eAMS-Konto und auf der Webseite wurden von den Befragten als schwierig beschrieben (Int_16, Int_19, Int_23). Aus der Perspektive der Berater*innen wurde jedoch darauf hingewiesen, dass diese Schwierigkeiten nicht spezifisch Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund betreffen, sondern die **allgemeine Benutzerfreundlichkeit der digitalen Angebote** widerspiegeln:

„Das [Einsteigen und Nutzen des eAMS] ist für jeden Menschen schwierig, denke ich mir. Einfach auch, weil wir da halt sehr rückständig in der IT-Infrastruktur auch aufgestellt sind. Weil das halt nicht so wie gewohnt mit den Apps gut funktioniert, sondern da muss man sich leider ein bisschen tatsächlich damit befassen und auseinandersetzen. So einfach funktioniert es nämlich tatsächlich nicht mit dem eAMS-Konto. Oder dass man tatsächlich live eine Förderung beantragt. (...) Ich muss ja auch dazusagen, wir haben ja doch in Österreich was über drei Millionen funktionale Analphabeten. Das sind eben nicht nur Migrantinnen und Migranten. Das heißt, die Challenge, die ist ganz woanders thematisch angesiedelt. Das hat weniger mit Migrationshintergrund zu tun, als was tatsächlich eben der Fall ist“ (BER_4).

Als Reaktion darauf unterstützen einige Berater*innen Unternehmer*innen persönlich bei den ersten Schritten im e-AMS Konto und begleiten sie bei Bedarf durch die wesentlichen Funktionen.

Eine weitere, eng damit verknüpfte Hürde betrifft die sprachliche Dimension der Zusammenarbeit. Insbesondere auf der Webseite besteht vielfach der Wunsch nach mehrsprachigen Informationen. In der persönlichen Kommunikation scheint diese Hürde hingegen weniger ausgeprägt zu sein. Viele Unternehmer*innen berichten, dass sie KI-gestützte Übersetzungen verwenden, um Sprachbarrieren zu umgehen und die Amtssprache zu verstehen, die nochmal spezifisches Vokabular und höhere Deutschkenntnisse erfordert (Int_16, Int_19, Int_21, Int_26). Auch auf Beratungsseite wird hervorgehoben, dass es **sprachliche Erschwernisse in der Zusammenarbeit** mit einigen migrantischen Betrieben gibt, etwa die Notwendigkeit, Erklärungen zu wiederholen, oder Unsicherheit darüber, ob Erklärungen verstanden wurden. Allerdings wird dabei von Einzelfällen gesprochen, nicht von einem allgemein großen Problem. Es werden zudem verschiedene Lösungen und Umgangsweisen mit sprachlichen Barrieren beschrieben: erscheinen Telefonate aufgrund der Sprachbarriere schwierig, werden etwa persönliche Treffen organisiert, bei denen eine Verständigung „mit Händen und Füßen“ (BER_2) oder mithilfe dolmetschender Personen möglich ist. Genannt wird zudem die punktuelle Übersetzung durch AMS-Kolleg*innen mit eigenem Migrationshintergrund (BER_1). Ein SfU-Berater berichtet zudem, dass viele Produktblätter des SfU in verschiedenen Sprachen verfügbar sind und punktuelle Auskünfte in anderen Sprachen durch AMS-Personal mit eigener Migrationsgeschichte möglich sind – die Amtssprache bleibe jedoch Deutsch (BER_1). Weiter wurde die Notwendigkeit genannt, bei der Personalvermittlung mögliche Spannungen zwischen verschiedenen Kulturen und Herkunftsländern zu berücksichtigen – bezogen auf das vermittelte Personal, nicht auf die Betriebsinhaber*innen selbst (BER_1).

Über diese konkreten Hürden hinaus stellt sich grundsätzlicher die Frage, ob die Beratenden überhaupt **substanzielle Unterschiede in der Zusammenarbeit mit migrantischen gegenüber**

heimischen Betrieben wahrnehmen – hier zeigen sich die Aussagen der SfU-Beratenden gemischt und teils widersprüchlich. Einerseits heben mehrere Beratende hervor, dass kaum oder keine Unterschiede bestehen (BER_1, BER_2), insbesondere bei Unternehmer*innen der zweiten Generation, die selbst in Österreich geboren sind (BER_1). So wird etwa bei der Kontaktaufnahme die Rücksicht auf den Geschäftsgang als Faktor genannt, der für alle Gastrobetriebe gleichermaßen gilt, unabhängig vom Migrationshintergrund der Betreiber*innen (BER_1):

„(bei) spontane Betriebsbesuche zum Beispiel, dass man dort sich daran orientiert, wie der Geschäftsgang (...) ist. (...) einen Kebab Laden (...), der wird keine besonders große Freude haben, wenn man zwischen 11:30 und 14 Uhr kommt. Weil das ist das, wo das Geschäft passiert ist. Wäre aber beim Wiener Gasthaus ganz genauso“ (BER_1)

Sobald Kommunikation und Zusammenarbeit eingespielt sind, werden zudem **keine Unterschiede zur Zusammenarbeit mit heimischen Betrieben wahrgenommen** (BER_4).

Andererseits werden auch **Besonderheiten** in der Zusammenarbeit mit migrantischen Betrieben genannt. Ein Berater nennt vereinzelt migrantische Gründer*innen, denen grundlegende Voraussetzungen und Regulierungen der Unternehmensgründung in Österreich nicht bekannt sind (BER_1). Hier zeigt sich eine Diskrepanz zwischen informellen, im Herkunftsland erworbenen Vorstellungen unternehmerischer Selbstständigkeit und der formalisierten, regulierten Struktur des österreichischen Gewerbe- und Meldesystems (u. a. Kammermitgliedschaft, Meldepflichten). Dieser Systemunterschied führt zu einem erhöhten Beratungs- und Orientierungsbedarf. Eine weitere Beraterin relativiert hingegen eine generelle Häufung von Unterschieden, verweist jedoch auf einen möglichen Informationsnachteil migrantischer Betriebe gegenüber heimischen Betrieben, die eher wüssten, wie sie an relevante Informationen gelangen können:

„Ich kann das für meine Betriebe so nicht bestätigen, dass etwas gehäuft vorkommt oder mehr vorkommt als bei heimischen Betrieben, weil vielleicht oft die Information fehlt. Also da sind vielleicht die Betriebe, die heimischen, besser aufgestellt, weil sie wissen, wie sie besser an Informationen kommen“ (BER_4).

Auch hier zeigt sich somit – trotz wahrgenommener Ähnlichkeit in der Zusammenarbeit – ein struktureller Unterschied im Zugang zu Information als mögliche Benachteiligung migrantischer Unternehmer*innen.

11.5 | Alternative Strategien der migrantischen Betriebe

Die Interviews geben auch Einblick in die Strategien, die migrantische Unternehmer*innen bei der **Personalsuche** zusätzlich oder alternativ zur Suche über das SfU verfolgen. Am häufigsten werden als eigenständige Rekrutierungskanäle **Online-Jobplattformen, Social Media und Initiativbewerbungen** genannt (Int_13, Int_15, Int_16, Int_17). Vereinzelt werden auch Aushänge vor dem Geschäft oder persönliche Empfehlungen genutzt. Insbesondere im Handel und in der Gastronomie suchen potenzielle Mitarbeiter*innen zudem aktiv den persönlichen Kontakt und erkundigen sich direkt vor Ort nach offenen Stellen. Darüber hinaus spielen **persönliche Netzwerke** bei der Personalsuche eine wichtige Rolle (Int_23). In einzelnen Fällen wird auch die Rekrutierung innerhalb der eigenen Community angeführt, wobei sprachliche und kulturelle Gemeinsamkeiten als ausschlaggebende Gründe genannt werden (BER_10). Daneben berichten zwei Unternehmen, dass sie ihre Lehrlinge und Praktikanten durch die Zusammenarbeit mit privaten Personalvermittlungsunternehmen oder Wiener Sozialunternehmen gefunden haben (Int_08, Int_11).

Weiter greifen migrantische Unternehmer*innen in Wien neben den institutionellen Anlaufstellen wie dem SfU oder der WKW auf ein **breites Spektrum weiterer Unterstützungsressourcen** zurück. Steuerberater*innen sind zentrale Ansprechpersonen für viele migrantische Unternehmer*innen, insbesondere in Einpersonunternehmen – sowohl zur Einholung von Ratschlägen und Informationen als auch als Quelle von Unterstützung und Rückhalt (Int_06, Int_11, Int_12, Int_15, Int_18, Int_19, Int_22, Int_25, BER_10).

Informelle und gemeinschaftliche Netzwerke spielen dabei eine zentrale Rolle, die in vielen Fällen die formalen Strukturen ergänzen oder – je nach individueller Situation und Bedarf – auch ersetzen.

Die Mehrheit der befragten Unternehmer*innen berichtet von Unterstützung durch ihr persönliches und gemeinschaftliches Umfeld, wenngleich Umfang und Intensität dieser Einbindung variieren (Int_02, Int_04, Int_09, Int_10, Int_12, Int_14, Int_16, Int_21). Konkret äußert sich diese Unterstützung auf mehreren Ebenen: Zum einen entstehen innerhalb von Communitys und Bekanntenkreisen Formen gegenseitiger Hilfe – etwa durch gemeinsame Lieferbeziehungen, kollegialen Rat in betriebswirtschaftlichen oder steuerlichen Fragen sowie durch wechselseitige Weiterempfehlung und Bewerbung von Angeboten. Diese reziproken Praktiken schaffen ein Vertrauensnetzwerk, das gerade in der herausfordernden Gründungsphase sowie im unternehmerischen Alltag entlastend wirkt.

Zum anderen nehmen einige der Befragten, sowohl über formale Mitgliedschaft als auch durch den Besuch von Veranstaltungen oder informelleren Austauschrunden, an **organisierten Netzwerken und Verbänden unterschiedlicher Ausrichtung** teil. Hierzu wurden in den Interviews unternehmerische und branchenübergreifende Initiativen genannt, wie das Austrian Start-Up-Netzwerk, der Sozialdemokratische Wirtschaftsverband und das Wirtschaftsforum der Führungskräfte, ebenso wie Organisationen mit einem spezifischen Fokus auf die Stärkung von Frauen in der Wirtschaft, darunter „Frau in der Wirtschaft“, die Sorority, die Online-Community der Wiener Wunderweiber, die Business Women of Bosnia sowie das Network of International Women Austria. Der Austausch geschieht auch lose in WhatsApp-Gruppen, darüber hinaus werden berufsständische und lokale Strukturen genutzt, etwa Branchenvertretungen und Vereine der Einkaufsstraßen.

Schließlich erwähnen mehrere Interviews (Int_10, Int_12, Int_14), insbesondere Unternehmerinnen, die **familiäre Unterstützung** bei der Kinderbetreuung, bei finanziellen Angelegenheiten sowie durch Rat und emotionalen Rückhalt, die es ermöglicht, die Doppelbelastung aus unternehmerischer Tätigkeit und privaten Verpflichtungen zu bewältigen.

11.6 | Einbettung im breiteren Ökosystem der öffentlichen Anlaufstellen für Unternehmen

Die Zusammenarbeit mit dem SfU ist eingebettet in ein **breiteres Netzwerk öffentlicher Einrichtungen**, die Unternehmen in unterschiedlichen Phasen ihrer Entwicklung unterstützen. Die Interviews zeigen, dass Unternehmer*innen dieses Unterstützungsangebot grundsätzlich als umfangreich wahrnehmen. Gleichzeitig wird die Vielzahl an Institutionen und Angeboten häufig als unübersichtlich und wenig aufeinander abgestimmt beschrieben. Eine interviewte Person bringt dies wie folgt zum Ausdruck: „But I feel that they are very scattered and that each of them is more ad hoc than following the journey from ... to ...“ (Int_26).

Unter den genannten Einrichtungen werden am häufigsten die Wirtschaftskammer Wien (WKW), insbesondere deren Gründerservice, sowie die Wirtschaftsagentur Wien genannt. Vereinzelt verweisen die Interviewpartner*innen zudem auf die Österreichische

Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) und den Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (waff). Bei der Einordnung dieser Nennungen ist jedoch zu berücksichtigen, dass Unternehmen verpflichtend Mitglieder der Wirtschaftskammer sind und dadurch mit der WKW in Kontakt kommen. Die hohe Bekanntheit der WKW dürfte daher zumindest teilweise auf ihre institutionelle Einbindung in den Unternehmensalltag zurückzuführen sein und ist nicht unmittelbar mit jener freiwillig in Anspruch zu nehmende Einrichtungen wie dem SfU oder der Wirtschaftsagentur Wien vergleichbar.

Die Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund berichten zum Großteil über positive Erfahrungen mit den Einrichtungen. Explizit wird auf positive Erfahrungen mit dem Gründerservice oder mit der kostenlosen Beratung in steuer- oder rechtlichen Fragen sowie Workshops, Förderungen und Seminaren der Wirtschaftsagentur verwiesen, ebenso wie auf Vernetzungsevents bzw. auf die Fachgruppen der WKW. Es wird der Servicecharakter betont (*“Die WKÖ ruft immer zurück”*, Int_10) und die breite Verfügbarkeit der Informationen (*“Wir kriegen ständig Mails von der Wirtschaftskammer”*, Int_18). Vereinzelt wird kritisiert, dass die Wirtschaftskammer zu wenig für kleine Unternehmen tut. Auch die Wirtschaftsagentur wird positiv erwähnt, *“die haben 500 Workshops [...] eigentlich, alles, was man brauchen könnte”* (Int_10).

Kritik bezog sich einerseits auf bürokratische Hindernisse und das mangelnde Zusammenspiel der Behörden (*“It was unnecessary long and complicated to just get registered as an engineering company.”*, Int_09), andererseits auf Förderungen, die aufgrund der Kriterien nicht attraktiv für kleine Unternehmen seien. Zudem wurde die Unübersichtlichkeit der Dokumente und Webseiten beklagt. Hier besteht der Bedarf an *“besser geschultem Personal von den Förderstellen und Leuten, die von sich aus auf die Kleinstunternehmen zugehen und sagen: Schau mal, da gibt es was.”* (Int_11).

Kommunikative Hürden werden im Umgang mit dem Finanzamt, bei der Orientierung im Unternehmensgründungsprozess sowie innerhalb des breiteren Informations- und Unterstützungsangebots für Unternehmer*innen genannt (Int_09, Int_19). Eine interviewte Person hebt hervor, dass es schwierig sei, verlässliche Informationen zur steuerschonenden Betriebsführung zu finden und vermutet, dass Behörden Bürger*innen den Zugang zu solchen Informationen bewusst erschweren (Int_20).

Auch auf Seiten der Berater*innen wird wahrgenommen, dass das öffentliche Unterstützungsangebot schwer zu durchschauen ist und Kenntnisse erfordert, die erst mit der Zeit erworben werden, wenn eine Migrationsgeschichte besteht:

„Je länger natürlich eine Bevölkerungsgruppe in einem Land ist, desto besser sind die informiert, desto besser sind die vernetzt, und auch da ist der Staat, sage ich mal, glaube ich, immer bemüht, auch die Komplexität ein bisschen hochzuhalten, damit man Sachen auch verändert, damit nicht alles so leicht zugänglich ist“ (BER_3).

Ein Unternehmer thematisiert die Hürde, den Gewerbeschein nur über einen deutschsprachigen Kurs und Prüfung erlangen zu können, obwohl er international und überwiegend auf Englisch arbeitet (Int_09). Sein Anliegen nach einem englischsprachigen Angebot wurde von der zuständigen Stelle mit dem Verweis auf seine Tätigkeit in Österreich abgewiesen, einer Logik, der er widerspricht, da Steuerpflicht und Wohnsitz nicht zwangsläufig mit der sprachlichen und geografischen Ausrichtung seiner Geschäftstätigkeit übereinstimmen. Die Aussage verweist auf ein Spannungsfeld zwischen dem behördlichen Verständnis wirtschaftlicher Tätigkeit und der internationalisierten Realität unternehmerischer Praxis: Die ausschließlich deutschsprachige Gestaltung des Gewerbeschein-Verfahrens erweist sich so als administrative Hürde für international tätige bzw. migrantische Unternehmer*innen,

die formal in das österreichische Steuersystem eingebunden sind, wirtschaftlich jedoch primär im internationalen Raum agieren.

Einige migrantische Unternehmer*innen berichten, dass sie mit Vorurteilen seitens der Behörden konfrontiert wurden. Beispielsweise wurden Auskunftstelefonate bei der SVS oder dem Finanzamt genannt, die bei nicht fließenden Deutschkenntnissen mit Stress auf eigener Seite und Unfreundlichkeit und Ungeduld auf der anderen Seite verbunden sind (Int_21), oder wie ein anderer Unternehmer in Bezug auf Behördengänge sagt: *„it's always this feeling that they would prefer you to speak better German and be an Austrian“* (Int_09). Ein weiterer Unternehmer mit Migrationshintergrund beschreibt auch den Eindruck, durch seinen Namen und sein Aussehen auf Vorurteile bei Behördengängen zu stoßen, die er jedoch mit seinem Wissen über Formalitäten ausgleichen kann (Int_20).

Zusammenfassend zeigt sich: migrantische Unternehmer*innen nehmen die SfU-Angebote in Anspruch, die ihnen Zeit sparen und die zu ihrem Betriebsmodell und Personalbedürfnissen passen – insbesondere Personalsuche, Inseratenschaltung, Vorauswahl von Bewerber*innen, Lehrlingssuche und Förderungen. Die Personalvermittlung ist einerseits ein zentrales Angebot des SfU, andererseits die von Unternehmer*innen meistgenannte Herausforderung für die Zusammenarbeit, wenn die Vermittlung aufgrund fehlender Motivation und Qualifikationen der Kandidat*innen scheitert. Entscheidend für die Nutzung der SfU-Leistungen ist somit weniger der Migrationshintergrund der Unternehmer*innen als vielmehr der konkrete betriebliche Bedarf sowie Faktoren wie Betriebsgröße, Branche, Wachstumsperspektive, zeitliche Ressourcen, administrative Anforderungen, finanzielle Möglichkeiten zur Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter*innen und der erkennbare Mehrwert formaler Angebote gegenüber eigenen Netzwerken oder alternativen Rekrutierungswegen. Die Inanspruchnahme der zentralen SfU-Leistungen ist somit vor allem als Ausdruck betrieblicher Rahmenbedingungen zu verstehen.

12 | Unterstützungsbedarf der Unternehmer*innen

Kapitel 11 beleuchtete Nutzung und Erfahrungen mit SfU- bzw. betriebsbezogener AMS-Unterstützung. Kapitel 12 richtet den Blick auf weiterführende Unterstützungsbedarfe der befragten Unternehmer*innen, die über die zuvor dargestellten AMS-/SfU-Angebote hinausgehen. Im Zentrum stehen dabei Bedarfe, die in den Interviews als bislang nicht ausreichend abgedeckt, schwer zugänglich oder nur über Umwege lösbar beschrieben werden. Daher geht es nicht darum, dem SfU sämtliche Unterstützungsaufgaben zuzuschreiben, sichtbar werden vielmehr Themen und Bereiche, in denen Potenzial für Anknüpfung, Verweisberatung, Kooperation oder eine niedrigschwellige Weiterentwicklung von Information und Zugang besteht.

Die Interviews zeigen, dass Unterstützungsbedarf häufig dort entsteht, wo Unternehmer*innen mit einer Vielzahl von Zuständigkeiten, Anforderungen und Informationsquellen konfrontiert sind. Viele Fragen betreffen nicht ausschließlich das AMS/SfU, sondern das breitere Umfeld von Gründung, Gewerbe, Steuern, Sozialversicherung, Förderungen, Digitalisierung, rechtlichen Fragen und betrieblicher Weiterentwicklung. Zugleich wird deutlich, dass die Ausgangslagen der Betriebe sehr unterschiedlich sind. Manche Unternehmer*innen können auf Steuerberatung, WKO-Strukturen, berufliche Netzwerke oder eigene Erfahrung zurückgreifen; andere müssen sich Informationen öfter selbst zusammensuchen. Unterstützungsbedarf entsteht daher nicht automatisch aus der

Migrationsgeschichte, sondern im Zusammenspiel von Unternehmensphase, Ressourcen, Netzwerken und Orientierung im Institutionensystem. Hinzu kommt, dass Orientierungsprobleme nicht nur aus fehlenden Angeboten entstehen, sondern auch aus begrenzter Zeit und Informationsüberlastung im unternehmerischen Alltag. Aus Intermediär*innenperspektive wird beschrieben, dass Unternehmen häufig mit einem „Überangebot an Informationen“ konfrontiert sind und gerade kleine Betriebe oft keine Zeit haben, Newsletter, Umfragen oder allgemeine Informationsangebote zu lesen (BER_07). Für das SfU sind diese Bedarfe dennoch relevant, weil sie zeigen, welche Themen als Einstieg in die Beratung dienen können, wo Betriebe Orientierung benötigen und an welchen Stellen eine klare Weiterleitung an andere Unterstützungsstellen hilfreich wäre.

12.1 | Unterstützungsbedarf in der Gründungs- und Anfangsphase

Ein wiederkehrender Punkt ist der Unterstützungsbedarf in der Gründungs- und Anfangsphase. Mehrere Unternehmer*innen beschreiben im Nachhinein, dass sie zu Beginn mehr Information, konkrete Begleitung und eindeutig zuständige Ansprechpersonen gebraucht hätten. Dabei geht es etwa um Fragen des Gewerberechts, um Kund*innenakquise und Geschäftsplanung, um Sozialversicherung und Steuern (SVS, Finanzamt) sowie um das Navigieren des Gründungsprozesses insgesamt und, je nach Branche, auch um Kalkulation, Rechte und realistische Vorbereitung auf die ersten Unternehmensjahre (Int_09, Int_10, Int_12, Int_14, Int_19, Int_21, Int_23, Int_26). Ergänzend verweisen auch Intermediär*innen darauf, dass gerade frühe Gründungsphasen häufig mit Finanzierungs-, Informations- und Orientierungsfragen verbunden sind (BER_05, BER_10). Der Bedarf richtet sich damit nicht nur auf einzelne Informationen, sondern auf Orientierung in einem mehrstufigen Prozess: Welche Schritte sind notwendig? Welche Stelle ist wofür zuständig? Welche Unterlagen werden gebraucht? Welche rechtlichen, steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Folgen entstehen? Und wo können Unternehmer*innen nachfragen, wenn sie nicht weiterwissen?

Besonders deutlich wird dieser Bedarf in jenen Interviews, in denen der Gründungsprozess als langwierig, unübersichtlich oder widersprüchlich erlebt wurde. Eine befragte Person beschreibt etwa, dass die Registrierung als Unternehmen sehr lange gedauert habe und der Weg durch zuständige Stellen und Registrierungsschritte schwer nachvollziehbar gewesen sei. Auch Fragen rund um UID-Nummer, Finanzamt, GISA oder Firmenbuch werden in diesem Zusammenhang als schwer einordenbar beschrieben (Int_09). Deutlich wird hier, dass nicht nur Informationen fehlen, sondern Rückmeldung, Koordination und eine nachvollziehbare Reihenfolge der Schritte. Gewünscht wird etwa *„one central contact to somehow coordinate and organise this“*, weil unklar bleibe, *„in what order you should do it“* (Int_09). In weiteren Interviews wird sichtbar, dass in der Anfangsphase teils nur begrenzte Informationen verfügbar waren und Orientierung über Google, einzelne Personen oder eigene Recherche gesucht wurde (Int_10, Int_19, Int_23). Solche Fälle zeigen, dass die Herausforderung nicht nur im Fehlen einzelner Informationen liegt, sondern in der Schwierigkeit, aus verstreuten Informationen einen handhabbaren Ablauf zu machen.

Auch andere Interviews zeigen, dass Unterstützung in der Anfangsphase in mehreren Fällen über informelle oder private Wege gesucht wird. Freund*innen, persönliches Umfeld, Familie und später Steuerberatung übernehmen dabei eine wichtige Orientierungsfunktion (Int_12). In einzelnen Fällen werden Google, KI, WKO-Seiten, Wirtschaftsagentur, Newsletter und andere Förderstellen als Recherchewege genannt (Int_10, Int_19). Gleichzeitig wird in mehreren Interviews deutlich, dass allgemeine Informationen allein nicht ausreichen, wenn unklar bleibt, welche Schritte im konkreten Fall als Nächstes zu setzen sind. So wird etwa der Wunsch nach einer konkreten Ansprechperson, einer klaren Adresse bzw. einem Leitfaden

beschrieben, der Schritt für Schritt erklärt, was wo mit welchen Unterlagen zu tun ist (Int_23, Int_26). Im NGO-/Vereinskontext wird dies als Bedarf nach einem „*hands-on, step-by-step approach*“ formuliert (Int_26). Damit wird die Grenze allgemeiner Informations- und Workshopangebote sichtbar: Was fehlt, ist weniger abstrakte Information als eine konkrete Übersetzung in nächste Schritte, Formulare, Zuständigkeiten und Entscheidungswege. Gerade diese Aussagen machen sichtbar, dass digitale Information allein nicht ausreicht, wenn unklar bleibt, wie sie auf den eigenen Fall anzuwenden ist.

Dass strukturierte Orientierung auch Überforderung reduzieren kann, zeigt ein weiteres Interview: Die befragte Person beschreibt, sich in der Anfangsphase „*alleingelassen*“ und „*überfordert mit dem Ganzen*“ gefühlt zu haben und wünscht sich rückblickend praxisnahe Unterstützung zu rechtlichen, finanziellen und kund*innenbezogenen Fragen (Int_12). Die Schwierigkeit liegt dabei nicht allein in migrationsbezogenen Voraussetzungen, sondern zunächst in der Fragmentierung des Unterstützungs- und Verwaltungssystems. Zuständigkeiten, Portale, Begriffe und Anlaufstellen sind für Unternehmer*innen nicht immer leicht zu überblicken; Informationen müssen häufig über verschiedene Stellen, Websites, persönliche Kontakte oder eigene Recherche zusammengesucht und auf den konkreten Fall übertragen werden. Migrationsbezogene Faktoren können diese Herausforderung verstärken, wenn lokales Systemwissen, institutionelle Vorerfahrungen, ausreichende Deutschkenntnisse oder etablierte berufliche und familiäre Netzwerke fehlen. Umgekehrt zeigen einzelne Aussagen, dass längere Aufenthaltsdauer, Ausbildung oder Berufserfahrung in Österreich sowie gewachsene Netzwerke den Zugang erleichtern können. Für die Erreichbarkeit durch das SfU ist daher nicht „Migration“ als solche entscheidend, sondern die Frage, ob Betriebe in einem fragmentierten System bereits wissen, welche Stelle wofür zuständig ist, welche Unterstützung für sie relevant sein könnte und über welche Wege sie vertrauensvoll Kontakt aufnehmen können (Int_09, Int_10, Int_19, Int_23, Int_26, BER_10).

Gleichzeitig zeigen die Interviews auch, dass vorhandene Unterstützungsangebote in der Gründungsphase hilfreich sein können, wenn sie als klare Einstiegspunkte wahrgenommen werden. Das Gründerservice wird etwa als konkrete Stelle beschrieben, die online recherchiert und dann aufgesucht wurde (Int_21). Auch das Unternehmensgründungsprogramm wird als Unterstützungspfad genannt (Int_12). Solche Beispiele sind wichtig, weil sie zeigen: Es geht nicht darum, dass keine Angebote existieren. Entscheidend ist vielmehr, ob Unternehmer*innen diese Angebote finden, sie ihrer Situation zuordnen können und daraus ein konkreter nächster Schritt entsteht.

Für das SfU ergibt sich daraus kein Auftrag, selbst Gründungs-, Steuer- oder Rechtsberatung zu übernehmen. Die Interviews machen aber sichtbar, dass die Anfangsphase eine wichtige Orientierungsschwelle im Unterstützungssystem darstellt. Gerade dort, wo Betriebe später mit konkreten betrieblichen Anliegen in Kontakt mit dem AMS/SfU kommen, kann frühere Sichtbarkeit hilfreich sein. Ein naheliegender Anknüpfungspunkt liegt daher in der Kooperation mit bestehenden Gründungs- und Gewerbeanlaufstellen, insbesondere dem Gründerservice bzw. den WKO-Strukturen. Auch wenn nicht alle Unternehmer*innen denselben Gründungsweg durchlaufen, sind diese Stellen für viele Gründer*innen ein früher Kontaktpunkt im Unterstützungssystem. Aus Intermediär*innenperspektive wird zudem beschrieben, dass nach einer Gründung WKO-bezogene Informationen bei Unternehmer*innen ankommen, während zugleich nicht erinnert wird, dass „*irgendwas vom AMS*“ dabei gewesen sei (BER_10). Genau darin liegt ein strategischer Ansatzpunkt: Das SfU könnte an frühen Unternehmensschnittstellen sichtbar werden, ohne selbst zur Gründungsberatung zu werden – etwa durch kurze Informationen dazu, wann das SfU für Betriebe relevant wird, welche AMS-/SfU-Leistungen es für Unternehmen gibt und an wen sich Unternehmer*innen bei Bedarf wenden können.

12.2 | Laufende administrative Orientierung

Auch nach der Gründungsphase bleibt in mehreren Interviews der Wunsch nach Orientierung in Steuer-, Sozialversicherungs- und Behördenfragen sichtbar. Unternehmer*innen sind laufend mit administrativen Anforderungen konfrontiert, die sie nicht immer eindeutig zuordnen oder selbstständig bearbeiten können (Int_02, Int_05, Int_13, Int_19, Int_20, Int_21, Int_25). Besonders deutlich wird dies dort, wo der Wunsch nach „*ein[em] Steuerservice [...], das Amtswege begleitet*“ formuliert wird (Int_02). Der Bedarf richtet sich hier weniger auf punktuelle Information als auf verständliche Begleitung durch wiederkehrende administrative Schritte.

Besonders deutlich wird die Belastung dort, wo Zuständigkeiten zwischen Behörden unklar bleiben oder widersprüchlich erlebt werden. Eine befragte Person beschreibt etwa, dass „*diese Behörden [...] nicht miteinander*“ reden und dass mündliche Auskünfte keine ausreichende Sicherheit geben, wenn später Kontrollen und mögliche Strafen folgen (Int_13). Der Unterstützungsbedarf betrifft damit nicht nur Information, sondern auch Verlässlichkeit, Abstimmung und nachvollziehbare Zuständigkeit.

Dabei zeigt sich auch, dass Unternehmer*innen in mehreren Fällen auf private oder informelle Unterstützung ausweichen. Steuerberater*innen, Buchhalter*innen, Rechtsanwält*innen, Familie, Bekannte oder Kolleg*innen übernehmen häufig eine Orientierungsfunktion, weil sie konkrete Fragen beantworten oder Informationen für den eigenen Fall übersetzen können. Diese Unterstützungswege sind für viele Betriebe wichtig, aber nicht für alle gleichermaßen zugänglich. Gerade kleinere Betriebe verfügen häufig über keine internen Ressourcen, um rechtliche, steuerliche oder administrative Anforderungen selbstständig einzuordnen.

Deutlich wird damit, dass Unterstützungsbedarf nicht nur bei der Suche nach Angeboten entsteht, sondern auch bei der Anwendung von Informationen auf konkrete Verwaltungssituationen. Unternehmer*innen brauchen nicht zwingend mehr Informationsmaterial, sondern verständliche Wege: Welche Stelle ist zuständig? Welche Dokumente sind notwendig? Welche Fristen gelten? Welche Schritte folgen aufeinander? Und wo gibt es eine Person, die bei Rückfragen erreichbar ist?

12.3 | Orientierung im Fördersystem und bei der Förderabwicklung

Ein weiterer Unterstützungsbedarf betrifft die Förderlandschaft. Förderungen werden in den Interviews einerseits als wichtige Ressource beschrieben, andererseits aber auch als schwer überschaubar, bürokratisch und mit hohem administrativem Aufwand verbunden. In einzelnen Interviews wird die Informationslandschaft zu Förderungen als fragmentiert wahrgenommen (Int_19). Unternehmer*innen suchen Fördermöglichkeiten über unterschiedliche Kanäle wie Google, KI, Newsletter, WKO, Wirtschaftsagentur, FFG, WAFF oder persönliche Netzwerke (Int_10, Int_19, Int_20). Aus Intermediär*innenperspektive wird ebenfalls deutlich, dass Förderungen einerseits ein wichtiger Anknüpfungspunkt sind, andererseits aber Eigenmittel, Antragslogiken und bürokratische Anforderungen für kleinere Betriebe Hürden darstellen können (BER_05, BER_08). Dadurch entsteht zwar Zugang zu Informationen, aber nicht automatisch Orientierung darüber, welche Förderung tatsächlich passt, welche Voraussetzungen gelten und wie realistisch eine Antragstellung ist. Dabei geht es nicht nur um mehr Informationen zu einzelnen Förderungen, sondern auch um einen kuratierten Überblick über relevante Organisationen, Zuständigkeiten und Unterstützungsangebote. Aus Intermediär*innenperspektive wird etwa der Wunsch formuliert, sichtbar zu machen, welche Stellen es in Wien bzw. Österreich gibt, wofür sie zuständig sind und was davon für ein konkretes Unternehmen relevant sein könnte (BER_08).

Neben fehlender Übersicht zeigen sich auch Passungsprobleme in der Förderlogik selbst. In einzelnen Interviews werden Förderungen als schwer nutzbar beschrieben, weil Voraussetzungen, Vorfinanzierung, Nachweise, Fristen oder Ausschlusskriterien nicht gut zur Realität kleiner Betriebe, nebenberuflicher Gründer*innen oder ressourcenarmer Unternehmen passen (Int_10, Int_11, Int_17). Neben dem Zugang zu Förderinformationen wird auch die Abwicklung als Herausforderung sichtbar. Vor allem dort, wo Abrechnung, Nachweise oder Berichtspflichten angesprochen werden, erscheint Förderung nicht nur als Ressource, sondern auch als zusätzlicher administrativer Aufwand (Int_12, Int_19). Ein Unternehmer beschreibt etwa, er hätte eine Förderung „*niemals bekommen*“ ohne die Unterstützung einer Fachperson, die beim Formulieren, Ausfüllen und Zusammenstellen der Dokumente geholfen habe (Int_11). Gerade bei kleineren Betrieben oder bei Unternehmer*innen ohne eigene administrative Ressourcen kann die Förderlogik damit ambivalent werden: Förderungen sind attraktiv und können den Zugang zu Unterstützung eröffnen, zugleich erzeugen sie neue Anforderungen, die wiederum Unterstützung notwendig machen.

Aus Berater*innenperspektive wird diese Ambivalenz ebenfalls sichtbar. Förderungen können als Türöffner wirken, weil sie einen konkreten Anlass für Kontakt schaffen und im Anschluss weitere Themen wie Personalsuche oder Qualifizierung angesprochen werden können (BER_01, BER_03, BER_04). Zugleich besteht die Gefahr, dass Unterstützung stark auf finanzielle Leistungen verengt wird. Für das SfU ist dieser Punkt wichtig, weil Förderungen einerseits ein wirksamer Einstieg sein können, andererseits aber eine klare Kommunikation darüber brauchen, welche Leistungen mit Förderungen verbunden sind, welche Pflichten entstehen und welche weiteren Unterstützungsangebote jenseits finanzieller Förderung relevant sein können. Nicht alle Förder- und Berichtspflichten können auf Ebene des SfU bzw. AMS verändert werden. Veränderungspotenzial liegt aber darin, Anforderungen verständlicher zu erklären, Betriebe bei der Abwicklung stärker zu begleiten und wiederkehrende Hürden aus der Beratungspraxis systematisch an die zuständigen Stellen zurückzumelden (Int_12, Int_16, Int_20; BER_03, BER_04).

12.4 | Veränderungsdruck, Digitalisierung und KI

Die Interviews machen zudem deutlich, dass Unternehmer*innen mit unterschiedlichen Formen von Veränderungsdruck konfrontiert sind. Genannt werden etwa Digitalisierung, Online-Handel, verändertes Kund*innenverhalten, allgemeine Wirtschaftsentwicklungen, steigende Kosten und Auswirkungen von internationalen Krisen oder Kriegen auf Märkte, Aufträge und Materialkosten (Int_01, Int_10, Int_15, Int_16, Int_19, Int_20, Int_24). Diese Entwicklungen betreffen nicht alle Betriebe in gleicher Weise, werden aber vor allem dort relevant, wo sie Fragen nach betrieblicher Anpassung, Sichtbarkeit, Kund*innenakquise, Kostenplanung oder strategischer Weiterentwicklung auslösen. Damit ist Veränderungsdruck kein eigenständiger Unterstützungsbedarf für alle Befragten, sondern ein Kontext, in dem Orientierungsbedarf entstehen kann: Welche Förderungen, Beratungsangebote oder Kooperationsmöglichkeiten helfen bei Digitalisierung, Sichtbarkeit, Anpassung an veränderte Märkte oder beim Umgang mit Kosten- und Krisendruck?

In einzelnen Fällen zeigt sich dieser Veränderungsdruck als Kapazitätsproblem kleiner Teams: Ein Betrieb beschreibt etwa Unterstützungsbedarf bei innovativen Technologien, rechtlichen Rahmenbedingungen und Digitalisierung, weil die Ressourcen fehlen, solche Fragen neben Vertrieb und laufendem Geschäft intensiv zu verfolgen (Int_15). In mehreren Interviews wird künstliche Intelligenz als Ressource genannt. Unternehmer*innen nutzen KI, um Informationen zu finden, komplexe Inhalte zu strukturieren, Fördermöglichkeiten zu recherchieren, Websites

oder rechtliche Informationen zu identifizieren oder sprachliche Barrieren zu umgehen (Int_06, Int_10, Int_16, Int_19, Int_20). KI erscheint hier weniger als eigenständiges Unterstützungsangebot, sondern als praktische Umgehungsstrategie in einer Informationslandschaft, die als komplex oder schwer zugänglich erlebt wird. Gleichzeitig ersetzt KI keine verlässliche Beratung. Sie kann helfen, Informationen zu finden oder verständlicher aufzubereiten, löst aber nicht das Grundproblem unklarer Zuständigkeiten, rechtlicher Einordnung oder fehlender persönlicher Ansprechbarkeit.

12.5 | Sprache, Verständlichkeit und niedrigschwellige Information

Sprache und Verständlichkeit ziehen sich als Querschnittsthema durch mehrere Interviews. Dabei geht es nicht nur um Deutschkenntnisse im engeren Sinn. Vielmehr wird deutlich, dass behördliche, rechtliche oder förderbezogene Informationen auch für Personen mit guten Deutschkenntnissen schwer verständlich sein können. Eine befragte Person betont etwa, dass nicht jede selbstständige Person mit Migrationsgeschichte über dieselben Deutsch- oder Rechtskenntnisse verfügt, zugleich aber auch viele Personen ohne Migrationsgeschichte Schwierigkeiten mit administrativer Sprache haben können (Int_25). Der Unterstützungsbedarf betrifft daher einfache, klare und handlungsorientierte Information.

Als hilfreich erscheinen insbesondere Checklisten, Schritt-für-Schritt-Informationen und kurze, klar strukturierte Hinweise dazu, welche Unterlagen benötigt werden, welche Stelle zuständig ist und was der nächste Schritt ist (Int_25, Int_26). Auch Berater*innen verweisen darauf, dass einfache Sprache, wiederholte Erklärung und die Reduktion auf zentrale Aussagen wichtig sein können, wenn Informationen sonst nicht ankommen oder mehrfach nachgefragt werden (BER_03, BER_04). Verständlichkeit ist damit nicht nur ein sprachliches, sondern auch ein organisatorisches Thema. Aus Intermediär*innenperspektive wird diese Problematik zusätzlich als Frage institutioneller Verständlichkeit beschrieben: Komplexe behördliche oder sozialversicherungsbezogene Informationen können selbst für deutschsprachige Begleitpersonen schwer nachvollziehbar sein. Damit erscheint sprachliche Unterstützung nicht nur als Übersetzungsfrage, sondern als Bedarf nach verständlicher, handlungsorientierter Kommunikation bei rechtlich und administrativ komplexen Verfahren (BER_08). Auch digitale Formulare und Portale werden dabei als Teil der Verständlichkeitsproblematik sichtbar. Eine befragte Person beschreibt etwa, dass komplizierte Zugänge und Formulare dazu führen können, dass unterstützende oder behördliche Angebote „nicht zur Gänze“ verstanden und deshalb nicht genutzt werden (Int_11).

In einzelnen Interviews wird außerdem der Wunsch sichtbar, bei Behördengängen oder komplexeren Fragen auch auf Englisch oder in anderen Sprachen kommunizieren zu können. Es werden als Positivbeispiele die mehrsprachigen Orientierungsgespräche der Wirtschaftsagentur genannt und die Möglichkeit, bei der FFG einige Unterlagen und Anträge auf Englisch zu übermitteln (BER_5, Int_09). Mehrsprachigkeit kann Zugänge und insbesondere die Orientierung in den ersten Phasen der Unternehmensgründung erleichtern, sollte aber nicht isoliert betrachtet werden. Gleichzeitig zeigen die Berater*inneninterviews, dass mehrsprachige Information nicht pauschal oder undifferenziert eingesetzt werden sollte. Falsch adressierte Sprachangebote können irritierend wirken oder Betriebe auf eine Herkunftszuschreibung reduzieren, die für sie selbst nicht passend ist (BER_07). Sinnvoller erscheint daher eine Kombination aus gut verständlicher deutscher Basisinformation, gezielter mehrsprachiger oder englischer Erstinformation dort, wo sie tatsächlich gebraucht wird, und klaren Rückfragemöglichkeiten. Entscheidend ist, dass Informationen so gestaltet sind, dass sie handlungsfähig machen: klar, übersichtlich, aktuell, fallbezogen und mit einer Möglichkeit zur Rückfrage verbunden. Für das SfU kann dies bedeuten, vorhandene Informationen noch stärker

als Einstiegshilfen, Checklisten oder Verweise auf zuständige Stellen aufzubereiten, statt Betriebe mit umfassenden, aber schwer einordenbaren Informationen zu konfrontieren.

12.6 | Austausch, Peer-Learning und vertrauensbasierte Unterstützung

Neben formalen Beratungs- und Informationsangeboten wird in mehreren Interviews auch der Wunsch nach Austausch mit anderen Unternehmer*innen sichtbar. Gerade angesichts von Digitalisierung, Kostensteigerungen, unsicheren Märkten oder branchenspezifischen Herausforderungen beschreiben einzelne Befragte, dass sie von Erfahrungen anderer Unternehmer*innen profitieren oder sich mehr Austausch über den betrieblichen Alltag wünschen würden (Int_01, Int_12, Int_21, Int_23, Int_26). Solche Formen des Austauschs können helfen, praktische Fragen zu klären, Unsicherheit zu reduzieren und Lösungswege zu entwickeln, die auf ähnlichen Erfahrungen beruhen.

Dabei geht es nicht nur um allgemeines Networking, sondern auch um Begleitung, Mentoring und ungleich verteilten Zugang zu relevanten Netzwerken. In einzelnen Interviews wird dieser Netzwerkzugang ausdrücklich mit Migrationsgeschichte, familiärem Hintergrund und fehlendem lokalem „Vitamin B“ verbunden. Eine befragte Person beschreibt etwa, als „Gastarbeiterkind“ über „überhaupt kein Netzwerk“ verfügt zu haben, an das sie hätte andocken können; zugleich ordnet sie dies nicht ausschließlich migrationsbezogen ein, sondern auch als Frage sozialer Herkunft und bestehender Ressourcen (Int_12). Eine andere befragte Person formuliert den Bedarf an „strukturierte[m] Zugang zu lokalen Entscheider*innen oder Auftraggeber*innen“ und beschreibt, dass man als Migrant*in Beziehungen erst durch die eigene Arbeit aufbauen müsse (Int_19).

Darüber hinaus wird auch ein Bedarf an strukturierten Räumen für Erfahrungsaustausch sichtbar. Eine befragte Person wünscht sich Austausch mit anderen Gründer*innen und Jungunternehmer*innen und fasst das Fehlen solcher Räume knapp zusammen: „Es gibt keine Räume dafür“ (Int_10).

Mehrere Unternehmer*innen greifen bereits auf informelle Netzwerke zurück: Familie, Freund*innen, Kolleg*innen, branchenspezifische Kontakte, Community-Netzwerke oder andere Selbstständige. Diese Netzwerke übernehmen eine wichtige Orientierungsfunktion, weil sie Vertrauen schaffen und Informationen in eine alltagsnahe Sprache übersetzen. Gleichzeitig sind solche Netzwerke ungleich verteilt. Wer über ein starkes professionelles Umfeld, Familie mit unternehmerischer Erfahrung oder gute Kontakte verfügt, kann Unterstützungsbedarfe leichter informell abfedern. Wer diese Ressourcen nicht hat, ist stärker auf sichtbare und zugängliche institutionelle Wege angewiesen.

Für das SfU ergibt sich daraus ein möglicher Anknüpfungspunkt weniger in der Schaffung allgemeiner Netzwerkangebote als in der Kooperation mit bestehenden Strukturen. Praxisbezogene Austauschformate, Mentoring, Informationsveranstaltungen mit konkretem betrieblichem Bezug, Vermittlung zu passenden Stellen oder Kooperationen mit vertrauenswürdigen Multiplikator*innen können helfen, Unterstützungsangebote glaubwürdiger und anschlussfähiger zu machen. Entscheidend ist auch hier, dass der Austausch nicht abstrakt bleibt, sondern an konkrete betriebliche Fragen anschließt, etwa zu Kund*innenakquise, Sichtbarkeit, erste Mitarbeiter*innen, Fördermöglichkeiten, rechtliche Orientierung oder Zugang zu lokalen Netzwerken und Auftraggeber*innen (Int_10, Int_12, Int_19, Int_21).

12.7 | Anknüpfungspunkte und Grenzen für das SfU

Insgesamt zeigen die Interviews, dass viele Unterstützungsbedarfe der Unternehmer*innen außerhalb des engen Kernauftrags des SfU liegen. Fragen zu Gründung, Gewerberecht, Steuern, Sozialversicherung, Rechtsberatung, Kund*innenakquise oder allgemeiner Unternehmensentwicklung können nicht einfach dem SfU zugeschrieben werden. Diese Themen sind für die Einordnung der Unterstützungsbedarfe wichtig, verweisen aber nicht auf eine neue Allzuständigkeit des SfU. Deutlich wird vielmehr, dass das SfU hier vor allem durch Orientierung, Verweisberatung und Kooperation mit spezialisierten Stellen anschlussfähig werden kann.

Gleichzeitig sind diese Bedarfe für das SfU relevant, weil sie zeigen, an welchen Stellen Unternehmer*innen Orientierung brauchen, welche Themen als Einstieg dienen können und wo Verweisberatung oder Kooperation besonders wichtig wären. Das SfU kann hier eine Lotsenfunktion einnehmen: nicht als Ersatz für Fachberatung, sondern als sichtbarer Teil eines Unterstützungssystems, das Betrieben den Weg zu passenden Informationen und Stellen erleichtert (BER_05, BER_06, BER_08).

Ein besonders relevanter Übergangspunkt ist die erste Einstellung von Mitarbeiter*innen. Aus Intermediär- und Unternehmer*innenperspektive wird sichtbar, dass gerade dann Fragen zu Arbeitsrecht, Anmeldung, Kosten, Zuständigkeiten und Fördermöglichkeiten entstehen (BER_10, Int_25). Für das SfU ist dieser Übergang strategisch wichtig, weil hier ein konkreter betrieblicher Anlass entsteht, an dem Unterstützungsbedarf, Sichtbarkeit und Verweisberatung zusammenfallen. Zugleich kann eine frühere positive Orientierungserfahrung dazu beitragen, dass Betriebe das SfU später bei Personalfragen eher als relevante und vertrauenswürdige Anlaufstelle wahrnehmen (Int_21, BER_10).

Zusammenfassend zeigt sich: Der Unterstützungsbedarf der befragten Unternehmer*innen richtet sich weniger auf ein weiteres allgemeines Informationsangebot als auf klare, verständliche und handhabbare Wege durch ein fragmentiertes System. Besonders relevant sind Orientierung in der Gründungs- und Anfangsphase, laufende administrative Fragen, Förderinformationen und Förderabwicklung, betriebliche Anpassung unter Veränderungsdruck, verständliche und niedrigschwellige Information sowie Austausch mit anderen Unternehmer*innen. Für das SfU ergeben sich daraus vor allem Anknüpfungspunkte in Orientierung, Verweisberatung, Kooperation und anlassbezogener Kommunikation. Entscheidend ist dabei, migrationsbezogene Faktoren weder zu übersehen noch überzubewerten: Sprache, fehlendes lokales Systemwissen oder schwächere institutionelle Netzwerke können den Zugang erschweren, erklären die Unterstützungsbedarfe aber nicht allein. Im Zentrum steht ein fragmentiertes Unterstützungssystem, in dem das SfU durch bessere Sichtbarkeit und gezielte Kooperationen früher und klarer als relevante Anlaufstelle erkennbar werden könnte.

13 | Schlussfolgerung zur Erreichbarkeit und Zusammenarbeit mit migrantischen Betrieben in Wien

Die vorangegangenen Kapitel haben auf Basis der geführten Interviews mit migrantischen Unternehmer*innen, Intermediär*innen sowie Berater*innen des SfU ein vielschichtiges Bild der bestehenden Situation gezeichnet: von den ersten Berührungspunkten mit dem SfU über Fragen der Bekanntheit und Wahrnehmung bis hin zu konkreten Erfahrungen in der

Zusammenarbeit, sowohl dort, wo diese gut funktioniert, als auch dort, wo strukturelle, kommunikative, kulturelle oder vertrauensbezogene Hürden einer stärkeren Inanspruchnahme entgegenstehen. Dieses Kapitel zieht daraus Schlussfolgerungen und diskutiert vor diesem Hintergrund die ursprüngliche Ausgangsannahme der Studie. Es bildet damit die Grundlage für die Handlungsempfehlungen, die in Kapitel 14 vorgestellt werden.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Ausgangsannahme, migrantische Unternehmer*innen seien für das SfU schwieriger zu erreichen, einer Überarbeitung bzw. Einordnung bedarf, die die multifaktoriellen und strukturellen Gründe für die (Nicht-)Nutzung der SfU-Angebote miteinfasst. Die Interviews deuten darauf hin, dass der Migrationshintergrund der Betriebe nicht der entscheidende Faktor für die Erreichbarkeit dieser Zielgruppe ist. Als gewichtigere Einflussfaktoren erweisen sich vielmehr die Unternehmenscharakteristika, insbesondere Größe, Wachstumspotenzial sowie der Bedarf an (hochqualifiziertem) Personal, die begrenzte Bekanntheit des SfU, ein negatives Image der Institution sowie eingeschränkte Akquisekanäle. Zugleich ist eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse sowie möglicher sprachlicher und kultureller Hürden bei der Ansprache dieser Zielgruppe dennoch zu empfehlen. Da die Studie erkennbar im Auftrag des SfU durchgeführt wurde, ist nicht auszuschließen, dass Betriebe mit ausgeprägter Behördenkepsis bereits der Intervieweinladung ferngeblieben sind, womit diese Perspektive in den Befunden möglicherweise unterrepräsentiert ist.

Die interviewten SfU-Berater*innen haben auf explizite Nachfrage zunächst verneint, dass es Unterschiede in der Erreichung und Zusammenarbeit mit migrantischen Betrieben gibt. In den Gesprächen zeigte sich jedoch ein differenzierteres Bild: Einerseits wurden Strategien im Umgang mit sprachlichen Hürden und kulturellen Unterschieden beschrieben und Respekt sowie das Kennen des Gegenübers wurden durchgängig als entscheidend hervorgehoben. Andererseits wurden in einzelnen Aussagen auch pauschalisierende Zuschreibungen und kulturalisierende Deutungen sichtbar. Diese verweisen nicht auf eine grundsätzlich andere Behandlung migrantisch geführter Betriebe, sondern auf das Risiko, betriebliche Anliegen vorschnell über Herkunft, Sprache oder zugeschriebene Gruppenzugehörigkeit zu deuten.

Ob migrantische Betriebe für das SfU schwerer zu erreichen sind, lässt sich auf Basis der Interviews nicht eindeutig beantworten. Deutlich wird vielmehr, dass die Erreichbarkeit nicht allein an der Migrationsgeschichte hängt. Viele der beschriebenen Hürden betreffen kleine Betriebe insgesamt: wenig Zeit, hohe operative Belastung, Informationsüberlastung, begrenzte administrative Ressourcen und oft kein unmittelbarer Anlass, sich mit dem SfU auseinanderzusetzen (BER_4, BER_7). Gerade kleinere Betriebe müssen laufend zwischen Kund*innen, Personalfragen, Behördenwegen, Buchhaltung und Tagesgeschäft priorisieren – allgemeine Informationen oder nicht unmittelbar anschlussfähige Angebote gehen in dieser Situation leicht unter.

Gleichzeitig ist Migration für Erreichbarkeit nicht irrelevant. Migrationsbezogene Faktoren können dort eine Rolle spielen, wo Unternehmer*innen über weniger lokales Systemwissen verfügen, österreichische Institutionen weniger gut kennen, weniger auf gewachsene berufliche oder familiäre Netzwerke zurückgreifen können, sprachliche Hürden erleben oder öffentlichen Stellen aufgrund früherer Erfahrungen mit anderen Erwartungen begegnen (Int_12, Int_19, Int_26, BER_8). Diese Faktoren treffen jedoch nicht auf alle migrantischen Betriebe gleichermaßen zu und erklären Erreichbarkeit nicht allein. Entscheidend ist daher weniger die Kategorie ‚migrantisch‘ an sich als die konkrete Situation eines Betriebs: Branche, Größe, Unternehmensphase, aktueller Bedarf, verfügbare Zeit, Vertrauen in Institutionen, Sprache, Netzwerke und Wissen darüber, welche Stelle wofür zuständig ist.

In den Interviews mit SfU-Berater*innen wird diese Spannung besonders deutlich. Einerseits wird ein starker professioneller Anspruch auf Gleichbehandlung formuliert: Betriebe sollen unabhängig von Herkunft, Nationalität oder Migrationsgeschichte respektvoll und als Unternehmer*innen angesprochen werden. In einem Interview wird dies pointiert auf den Punkt gebracht: Wer in Österreich ein Gewerbe anmeldet, Steuern zahlt und Personal anstellt, sei *„als Mensch zu behandeln und wie jeder andere Unternehmer oder Unternehmerin auch“* (BER_4). Dieser Anspruch ist bedeutsam, weil er einer Sonderbehandlung oder Defizitperspektive entgegenwirkt. Zugleich zeigen die Interviews, dass Gleichbehandlung nicht bedeutet, unterschiedliche Zugangssituationen auszublenden. In einzelnen Gesprächen wird vielmehr eine situationssensible Beratungspraxis sichtbar, in der Ansprache, Sprache und Auftreten an den konkreten betrieblichen Kontext angepasst werden – ohne Betriebe grundsätzlich anders zu behandeln (BER_4). So wird etwa beschrieben, dass ein Besuch in bestimmten Betriebsumfeldern anders gestaltet wird als ein formeller Termin in einem größeren Unternehmen. Diese Anpassungsfähigkeit verweist auf eine bereits vorhandene professionelle Ressource im SfU: Betriebe werden nicht nur als Zielgruppe, sondern als konkrete Gesprächspartner*innen mit unterschiedlichem Kontext, unterschiedlichem Vertrauen und unterschiedlichen Erwartungen wahrgenommen (BER_1, BER_4).

Andererseits werden Unterschiede in Erreichbarkeit, Kommunikationsverhalten oder Unterstützungsbedarf teilweise auch über Herkunft, Community, Sprache, Religion, branchenspezifische Arbeitsweisen oder angenommene Verhaltensmuster erklärt (BER_1, BER_3, BER_4). Solche Einschätzungen können aus konkreten Beratungserfahrungen entstehen und auf reale Zugangshürden hinweisen – sie bergen jedoch auch das Risiko, betriebliche Ausgangslagen vorschnell kulturell zu deuten, obwohl Zeitressourcen, Betriebsgröße, Informationszugang, Vertrauen, bisherige institutionelle Erfahrungen oder konkrete betriebliche Anlässe ebenso ausschlaggebend sein können. Ein solches Risiko zeigt sich beispielweise in der Kritik einiger SfU-Beratender gegenüber migrantischen Betrieben, die zwar Förderungen in Anspruch nehmen, aber wenig Interesse an weiteren SfU-Angeboten zeigen: *„jeder nutzt das halt aus, das Geld liegt auf der Straße, so habe ich das Gefühl“* (BER_3). Ähnlich: *„Man hat manchmal den Eindruck, die [migrantische Betriebe] haben schon erkannt, dass das AMS die goldene Kuh sein kann, die man sehr gut melken kann, um Förderungen zu bekommen“* (BER_1). In diesen Aussagen drückt sich die Sorge aus, dass das SfU-Angebot ausgenutzt werde – wodurch implizit auch die legitime Inanspruchnahme bestehender Förderangebote infrage gestellt wird. Bemerkenswert ist, dass diese Spannung in einem Interview auch selbstreflexiv benannt wird: Niemand sei völlig frei von vorgefassten Bildern und Erwartungen; *„[...] weil es ist ja das Vorurteil geht ja mit allen von uns. Also wir loben uns zwar alle, dass wir total vorurteilsfrei sind, aber in Wahrheit haben wir ganz klare Bilder von irgendetwas“* (BER_1).

Für die Arbeit des SfU ist das praktisch bedeutsam. Wenn bestimmte Gruppen bereits mit relativ festen Erwartungen verbunden werden – etwa hinsichtlich Förderinteresse, Community-Rekrutierung, Misstrauen gegenüber Behörden oder informellen Arbeitsweisen –, kann dies beeinflussen, wie Nicht-Erreichbarkeit interpretiert und welche Ansprache als passend erachtet wird. Solche Vorannahmen müssen nicht bewusst abwertend gemeint sein; sie können Beratung dennoch – bewusst oder unbewusst – mitprägen, indem bestimmte Unterstützungsbedarfe eher wahrgenommen, andere übersehen oder einzelne Betriebe vorschnell einer Gruppenerwartung zugeordnet werden. Dadurch kann sich der Blick auf andere Erklärungen verengen, etwa auf die Verständlichkeit des Angebots, die Wahl des richtigen Kontaktpunktes, die zeitliche Belastung kleiner Betriebe, digitale Einstiegshürden, unklare Zuständigkeiten oder fehlende Verweisstrukturen.

Damit ist kein Vorwurf an einzelne Berater*innen verbunden. Die Interviews verweisen vielmehr auf eine Herausforderung, die für jede beratende Organisation relevant ist: Erfahrungswissen ist notwendig, kann aber dazu führen, dass bestimmte Gruppen oder Situationen vorschnell in bekannten Mustern gelesen werden. Für die Ansprache durch das SfU ergibt sich daraus ein Balancepunkt: Migrantische Betriebe sollten weder als grundsätzlich andere Zielgruppe behandelt noch in einer allgemeinen Betriebslogik unsichtbar gemacht werden. Angemessener ist eine situationssensible Ansprache, die Sprache, Vertrauen, institutionelle Vorerfahrung, lokales Systemwissen und Netzwerke ernst nimmt, ohne Betriebe auf Herkunft oder Community-Zugehörigkeit zu reduzieren. Diversitätssensibilität bedeutet in diesem Zusammenhang keine Sonderbehandlung, sondern professionelle Beratungspraxis: reale Zugangshürden erkennen, eigene Erfahrungsannahmen reflektieren und die Ansprache konsequent am konkreten Betrieb, seinem Anlass und seinen Ressourcen ausrichten.

14 | Veränderungspotenzial und Handlungsempfehlungen

Die folgenden Handlungsempfehlungen bauen auf den Ergebnissen der Interviews mit Unternehmer*innen, SfU-Berater*innen, anderen Beratungsorganisationen und Intermediär*innen auf. Sie sind nicht als Hinweis auf ein grundsätzlich fehlendes Angebot zu verstehen. In den Gesprächen werden vorhandene Ressourcen und gute Praxis sichtbar, an die angeknüpft werden kann. Zugleich zeigen sich Herausforderungen in der Nutzung und Zusammenarbeit.

Leitend ist die Schlussfolgerung aus Kapitel 13: Geringere Erreichbarkeit, begrenzte Nutzung und Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit lassen sich nicht durch Migrationsgeschichte allein erklären. Viele Hürden hängen mit betrieblichen Situationen zusammen, etwa Zeitdruck, punktuell oder unregelmäßigem Personalbedarf, begrenzten administrativen Ressourcen, fehlendem Anlass oder unklarer Sichtbarkeit des Angebots. Migrationsbezogene Faktoren bleiben dennoch relevant, etwa wenn Sprache, lokales Systemwissen, institutionelle Vorerfahrungen, Vertrauen oder Netzwerke den Zugang zu Unterstützung beeinflussen.

Daraus folgt keine Empfehlung für ein eigenes Angebot ausschließlich für migrantisch geführte Betriebe. Ziel ist vielmehr, bestehende SfU-Leistungen so weiterzuentwickeln, dass sie für unterschiedliche betriebliche Situationen leichter auffindbar, verständlicher und praktischer nutzbar werden. Die Empfehlungen unterscheiden deshalb zwischen Ansatzpunkten im direkten Einflussbereich des SfU, AMS-intern abzustimmenden Prozessen, kooperativ zu bearbeitenden Themen und Bedarfen, die für das Verständnis der Zielgruppe relevant sind, aber nicht zu neuen SfU-Aufgaben werden sollten.

14.1 | SfU als betriebsbezogenen AMS-Zugang sichtbar machen und Kontaktpunkte konkretisieren

Ergebnis der Studie: Viele Unternehmer*innen kennen das AMS, verbinden es aber nicht selbstverständlich mit der Unterstützung für Betriebe. Auch genutzte AMS-Leistungen wie eAMS, Stellenschaltung, Förderinformationen oder persönliche AMS-Kontakte werden nicht immer dem SfU zugeordnet. Dadurch kann Unterstützung praktisch funktionieren, ohne dass das SfU als Unternehmensservice klarer sichtbar wird (u. a. Int_10, Int_15, Int_18; BER_07, BER_08).

Warum das relevant ist: Wenn der betriebsbezogene Zugang zum AMS nicht klar erkennbar ist, bleibt ein Kontakt zum SfU häufig ganz aus oder entsteht erst spät, zufällig oder nur über

einzelne Anlässe. Damit werden Betriebe nicht unbedingt dort erreicht, wo Unterstützungsbedarf besteht, sondern erst dort, wo ein akuter Anlass den Zugang erzwingt. Gerade für Betriebe mit wenig Zeit, punktuelltem Personalbedarf oder begrenzten administrativen Ressourcen reicht allgemeine Information oft nicht aus. Sie müssen rasch erkennen können, ob das SfU für ihre konkrete Situation relevant ist, welcher Kontaktweg sinnvoll ist und welcher nächste Schritt folgt. Diese Orientierungsschwelle kann für Betriebe zusätzlich steigen, wenn Informationen sprachlich schwer zugänglich sind, Zuständigkeiten im österreichischen Unterstützungssystem wenig vertraut sind oder frühere institutionelle Erfahrungen das Vertrauen in eine Kontaktaufnahme beeinflussen.

Empfehlung: Das SfU sollte innerhalb des AMS und über Kooperationspartner*innen als betriebsbezogener Zugang sichtbarer und leichter verständlich werden. Dafür sollten bestehende Kommunikationsmaterialien, digitale Hinweise und Erstkontaktformate aus Sicht konkreter betrieblicher Zugangssituationen überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden. Die Ansprache sollte nicht abstrakt über das SfU als Organisation erfolgen, sondern über betriebliche Anlässe, an denen Unterstützung tatsächlich gebraucht wird: erste Einstellung, Lehrlingssuche, Förderfrage, eAMS-Zugang, Stellenschaltung, Qualifizierung oder Verweisbedarf. Diese Beispiele beschreiben keine vollständige Liste von SfU-Leistungen, sondern Kontaktpunkte, die in den Interviews besonders sichtbar wurden.

Umsetzungsebene: Im direkten Einflussbereich des SfU; bei zentralen Kommunikations-, eAMS- oder Förderprozessen AMS-intern abzustimmen. In der Weitergabe über Kooperationspartner*innen und Intermediär*innen kooperativ bearbeitbar.

Konkret umsetzen:

- ➔ Bestehende Website-Texte, eAMS-Hinweise, Erstkontakt-E-Mails und Informationsmaterialien sollten so adaptiert werden, dass aus Sicht kleiner und migrantisch geführter Betriebe klarer wird, wann ein Kontakt mit dem SfU sinnvoll ist, welche Unterstützung möglich ist und welcher nächste Schritt folgt. Zugleich sollte die Auffindbarkeit der SfU-Seite innerhalb der AMS-Website verbessert werden.
- ➔ Wo diese Orientierung noch nicht ausreichend klar ist, können kurze Anlassformulierungen ergänzt oder stärker hervorgehoben werden, etwa: „Sie suchen erstmals Mitarbeiter*innen“, „Sie möchten eine Lehrstelle besetzen“, „Sie wollen prüfen, ob eine Förderung möglich ist“, „Sie brauchen Unterstützung bei eAMS oder Stellenschaltung“.
- ➔ Ergänzend zu schriftlichen Informationen könnten leicht zugängliche, mobil nutzbare Erklärformate eingesetzt werden, etwa kurze Schritt-für-Schritt-Videos, bebilderte Kurzanleitungen oder einfache Ablaufgrafiken: Was kann das eAMS-Konto für Unternehmen? Wie läuft eine Stellenschaltung ab? Was passiert nach einer Kontaktaufnahme mit dem SfU? Welche Unterlagen werden für eine Förderung benötigt?
- ➔ Jede Erstinformation sollte möglichst klar zu einer nächsten Handlung führen: zuständige Ansprechperson, Kontaktweg, erforderliche Unterlagen, Rückfragemöglichkeit oder erster Beratungsschritt.
- ➔ Bei Informationen über Kooperationspartner*innen oder Intermediär*innen sollte ein kurzer SfU-Hinweis mitgeführt werden: Wann ist das SfU zuständig? Was kann es leisten? Wie nimmt ein Betrieb Kontakt auf?
- ➔ Migrationsbezogene Zugangsfaktoren sollten dort berücksichtigt werden, wo sie Verständlichkeit, Vertrauen oder Orientierung beeinflussen. Dazu können Sprache, lokales Systemwissen, institutionelle Vorerfahrungen oder fehlende Netzwerke gehören; die

daraus folgenden Verbesserungen, etwa klarere Zuständigkeiten, verständlichere Information oder gute Verweise, stärken den Zugang insgesamt.

- ➔ Mehrsprachigkeit sollte gezielt und nicht pauschal eingesetzt werden. Sinnvoll erscheint eine gut verständliche deutsche Basisinformation, ergänzt durch englische oder mehrsprachige Erstinformationen dort, wo sie tatsächlich gebraucht werden. Automatische Zuschreibungen nach vermuteter Herkunft sollten vermieden werden, damit Betriebe nicht auf eine Gruppenzugehörigkeit reduziert werden, die für sie selbst nicht passend ist.

Dabei ist wichtig: Das Ziel ist nicht, das SfU vom AMS zu entkoppeln, sondern den betriebsbezogenen Zugang innerhalb des AMS klarer, eigenständiger und wiedererkennbarer zu positionieren. Ein sichtbares SfU-Profil bzw. ein konsistentes betriebsbezogenes Branding kann dazu beitragen, dass Unternehmen rascher verstehen, dass das AMS nicht nur für Arbeitsuchende, sondern auch für Betriebe eine konkrete Anlaufstelle bietet.

14.2 | Persönliche Zuständigkeit und praktische Begleitung verlässlicher organisieren

Ergebnis der Studie: Positive Erfahrungen mit AMS/SfU hängen in den Interviews häufig an konkreten Personen. Dort, wo Unternehmer*innen eine erreichbare Ansprechperson haben, werden eAMS, Stellenschaltung, Förderfragen oder Personalsuche eher als handhabbar erlebt. Wo Zuständigkeiten unklar bleiben, Rückmeldungen ausbleiben oder digitale Schritte allein bewältigt werden müssen, entsteht dagegen Distanz (Int_10, Int_11, Int_18, Int_23, Int_24; BER_04).

Warum das relevant ist: Zugang entsteht nicht allein dadurch, dass ein Angebot online vorhanden ist. Gerade digitale oder administrative Verfahren werden erst dann nutzbar, wenn Betriebe sie verstehen, auf den eigenen Fall beziehen und bei Bedarf nachfragen können. Persönliche Begleitung ist daher nicht nur eine Servicefrage, sondern eine Zugangsvoraussetzung. Sie ist auch eine Frage der Verlässlichkeit: Gute Beratungspraxis sollte nicht nur von einzelnen Beziehungen, persönlichem Erfahrungswissen oder individueller Verfügbarkeit abhängen, sondern organisatorisch abgesichert werden. Betriebe sollten unabhängig davon, an wen sie sich zuerst wenden, eine klare Zuständigkeit, nachvollziehbare nächste Schritte und bei Bedarf praktische Unterstützung erhalten.

Empfehlung: Persönliche Zuständigkeit und praktische Begleitung sollten verlässlicher organisiert werden. Gute Praxis einzelner Berater*innen sollte nicht zufällig bleiben, sondern stärker als wiederholbarer Bestandteil der SfU-Arbeit verfügbar gemacht werden.

Umsetzungsebene: Im direkten Einflussbereich des SfU; bei zentralen eAMS-, Formular- oder Kommunikationsprozessen AMS-intern abzustimmen.

Konkret umsetzen:

- ➔ Betriebe sollten nach dem Erstkontakt wissen, welche Ansprechperson für ihr Anliegen zuständig ist und über welchen Weg sie diese erreichen können.
- ➔ Beim Einstieg in eAMS, bei Stellenschaltung, Förderanträgen und Formularen sollte kurze praktische Begleitung verfügbar sein, etwa durch telefonische Schritt-für-Schritt-Unterstützung, kurze digitale Hilfen oder eine gemeinsame Erstbefüllung im Beratungsgespräch.

- ➔ Nach Erstkontakten sollte ein einfacher nächster Schritt vereinbart werden: Rückruf, Zusendung von Unterlagen, Termin, eAMS-Schritt oder Weiterleitung an eine passende Stelle.
- ➔ Gute Praxis einzelner Berater*innen sollte systematischer geteilt werden, etwa über kurze Fallbesprechungen, interne Beispiele gelungener Erstkontakte oder gemeinsam nutzbare Formulierungen für häufige Anliegen.
- ➔ Dort, wo persönliche Begleitung für den Zugang entscheidend ist, sollte sie in Zeit- und Ressourcenplanung berücksichtigt werden.

14.3 | Passung in der Personalsuche verbessern und Vertrauen in AMS-/SfU-Unterstützung stärken

Ergebnis der Studie: Die Mitarbeiter*innensuche ist ein naheliegender Bezugspunkt zwischen Betrieben und SfU. Gleichzeitig prägen Erfahrungen mit Bewerber*innenvorschlägen, Vorauswahl und Rückmeldungen zur Passung das Bild des SfU bzw. des AMS stark. Unterstützung wird positiv bewertet, wenn sie Zeit spart, passende Personen vorschlägt und die konkrete betriebliche Situation berücksichtigt. Unpassende Vorschläge, unklare Motivation von Bewerber*innen, nicht passende Arbeitszeiten oder fehlende fachliche Voraussetzungen können hingegen das Vertrauen in die Zusammenarbeit schwächen und bestehende Vorbehalte gegenüber dem AMS bestätigen (u. a. Int_12, Int_15, Int_16, Int_20, Int_23; BER_04, BER_10). Positive Erfahrungen zeigen zugleich, dass Personalsuche über das AMS/SfU funktionieren kann, wenn Ansprechpersonen erreichbar sind, die Anforderungen des Betriebes kennen und Bewerbungen sinnvoll vorsortieren (Int_11, Int_18, Int_24; BER_04).

Warum das relevant ist: Für Betriebe mit kleinem, spezifischem oder unregelmäßigem Personalbedarf zählt jede einzelne Bewerbung. Wenn vorgeschlagene Bewerber*innen nicht zur Tätigkeit, zu Arbeitszeiten, Qualifikation, Sprache, Motivation oder betrieblichen Realität passen, wird der Kontakt zum SfU schnell als zusätzlicher Aufwand erlebt. Das ist besonders problematisch, weil negative Erfahrungen mit Bewerber*innenvorschlägen nicht nur eine einzelne Vermittlung betreffen, sondern das Bild des AMS/SfU insgesamt prägen können. Umgekehrt können passgenaue Vorschläge, gute Vorauswahl und nachvollziehbare Kommunikation das SfU als verlässliche Ansprechstelle für Personalfragen stärken und Vertrauen für spätere Kontakte aufbauen.

Empfehlung: Die personalbezogene Unterstützung sollte stärker auf Qualität der Passung ausgerichtet werden. Das bedeutet nicht zwingend mehr Bewerber*innenvorschläge, sondern besser abgestimmte Vorschläge und realistischere Erwartungskklärung auf beiden Seiten. Entscheidend ist, vorab genauer zu klären, was der Betrieb tatsächlich braucht, welche Anforderungen zwingend sind, welche Kompetenzen aufgebaut werden können und ob Bewerber*innen Tätigkeit, Arbeitszeiten, Wegzeiten und Rahmenbedingungen realistisch annehmen würden. Dadurch kann die Personalsuche effizienter werden und zugleich das Risiko sinken, dass unpassende Vorschläge bestehende Vorbehalte gegenüber dem AMS bestätigen.

Umsetzungsebene: Im direkten Einflussbereich des SfU, soweit es um Beratung, Erwartungskklärung, Vorauswahl, Kommunikation mit Betrieben und Rückmeldung aus der Praxis geht; bei Zielvorgaben, Vermittlungslogik, IT-gestützten Matchingprozessen, Bewerber*innenzuweisung und Steuerungskennzahlen AMS-intern abzustimmen.

Konkret umsetzen:

- ➔ Vor der Stellenschaltung genauer klären, welche Tätigkeit tatsächlich zu besetzen ist, welche Arbeitszeiten gelten, welche Sprachkenntnisse notwendig sind, welche Qualifikationen zwingend erforderlich sind und welche Anforderungen verhandelbar oder durch Einschulung erreichbar sind.
- ➔ Wo das SfU in Stellenschaltung, Vorauswahl oder Kommunikation mit Betrieben eingebunden ist, sollte bei kleinem, spezifischem oder punktuelltem Personalbedarf darauf hingewirkt werden, weniger, aber besser vorab geklärte Bewerber*innen vorzuschlagen bzw. entsprechende Rückmeldungen zur Passung AMS-intern weiterzugeben.
- ➔ Auch mit Bewerber*innen vorab möglichst klar abgleichen, ob Tätigkeit, Arbeitszeiten, Entlohnung, Arbeitsort und Rahmenbedingungen tatsächlich passen und ob echtes Interesse an der Stelle besteht.
- ➔ Betriebe realistisch darüber informieren, welche Profile über das SfU bzw. AMS gut erreichbar sind und wo Grenzen der Vermittlung liegen, etwa bei sehr spezialisierten Fachkräften oder höher qualifizierten Positionen.
- ➔ Rückmeldungen von Betrieben zu Bewerber*innen möglichst einfach einholen, ohne zusätzlichen administrativen Aufwand zu erzeugen. Solche Rückmeldungen sollten genutzt werden, um Matching, Vorauswahl und Erwartungskklärung laufend zu verbessern.
- ➔ Positive Beispiele gelungener Passung intern nutzen, um sichtbar zu machen, unter welchen Bedingungen SfU-Unterstützung für Betriebe funktioniert und wie Vorbehalte durch gute Erfahrungen abgebaut werden können.

14.4 | Strategische Rolle von EPU und kleinen Betrieben klären

Ergebnis der Studie: Viele migrantisch geführte Betriebe sind EPU oder kleine Unternehmen mit geringem, punktuelltem oder unregelmäßigem Personalbedarf. Für diese Betriebe liegt der Nutzen des SfU nicht immer in laufender Personalvermittlung. Teilweise besteht aktuell kein Personalbedarf; teilweise wird Personal nur selten gesucht; teilweise werden Mitarbeiter*innen über private Netzwerke, Branchenkontakte, Online-Plattformen oder andere Kanäle gefunden. Gleichzeitig werden gerade an Übergangspunkten Unterstützungsbedarfe sichtbar: bei der ersten Einstellung, bei der Lehrlingssuche, bei Förderfragen, beim eAMS-Zugang, bei der Stellenschaltung oder bei der Frage, ob und wie ein Betrieb überhaupt wachsen oder Personal aufnehmen kann (u. a. Int_08, Int_10, Int_12, Int_14, Int_21, Int_23; BER_04, BER_07, BER_10).

Warum das relevant ist: Wenn die Vermittlung arbeitsuchender Personen im Vordergrund steht, können größere Betriebe oder Branchen mit regelmäßigem Personalbedarf strategisch naheliegender sein. Wenn aber auch EPU und kleine migrantisch geführte Betriebe stärker erreicht werden sollen, braucht es eine andere Nutzenlogik. Diese Betriebe sollten nicht mit einem Vermittlungsversprechen angesprochen werden, das für ihren Alltag nur begrenzt passt. Für sie ist das SfU vor allem dann relevant, wenn ein konkreter Anlass entsteht: erste Mitarbeiter*innen, Lehrlinge, Förderklärung, eAMS, Stellenschaltung, Qualifizierung oder Verweisbedarf. Ohne diese Differenzierung besteht die Gefahr, dass Ansprache ins Leere läuft oder Betriebe das SfU als nicht passend für ihre Situation wahrnehmen.

Empfehlung: Das SfU sollte strategisch klären, ob, wann und mit welchem Ziel EPU und kleine Betriebe aktiv angesprochen werden sollen. Dabei sollte zwischen unterschiedlichen Betriebsgruppen unterschieden werden: EPU ohne absehbaren Personalbedarf, kleine Betriebe vor der ersten Einstellung, kleine Betriebe mit punktuelltem Personalbedarf und Betriebe mit regelmäßigem oder wachsendem Personalbedarf. Für jede Gruppe braucht es ein

realistisches Nutzenversprechen. Bei EPU und kleinen Betrieben kann dieses weniger in laufender Vermittlung liegen, sondern stärker in punktueller Unterstützung, Orientierung beim ersten oder nächsten Einstellungsschritt, Förderklärung, eAMS-Lotsung, Lehrlingssuche, Verweisberatung und späterer Anschlussfähigkeit.

Umsetzungsebene: Strategisch im SfU bzw. AMS Wien zu klären; bei Zielgruppenpriorisierung, Kennzahlen und Ressourcenplanung AMS-intern abzustimmen; bei Zugang über Gründungs-, Gewerbe- und Unternehmensanlaufstellen kooperativ bearbeitbar.

Konkret umsetzen:

- ➔ Strategisch festlegen, welche Rolle EPU und kleine Betriebe in der SfU-Ansprache spielen sollen: laufende Vermittlung, punktuelle Unterstützung, Orientierung beim ersten Einstellungsschritt, Förderklärung, Verweisberatung oder spätere Anschlussfähigkeit.
- ➔ EPU ohne aktuellen Personalbedarf nicht mit allgemeiner Vermittlungsansprache überfrachten, sondern mit kurzen Informationen dazu erreichen, wann das SfU für sie relevant werden kann.
- ➔ Für kleine Betriebe vor der ersten Einstellung ein klares Nutzenversprechen formulieren: Was ist vor der ersten Mitarbeiter*innenaufnahme zu klären? Welche AMS-/SfU-Leistungen können relevant sein? Wo kann das SfU unterstützen und wohin wird bei anderen Fragen verwiesen?
- ➔ Für kleine Betriebe mit punktuelltem Personalbedarf kurze, anlassbezogene Kontaktformate anbieten, etwa einen kurzen Check zu Fördermöglichkeiten, eAMS, Stellenschaltung, Lehrlingssuche oder passenden Bewerber*innenprofilen.
- ➔ Bei Betrieben mit regelmäßigem Personalbedarf stärker auf längerfristige Zusammenarbeit, wiederkehrende Bedarfe und verlässliche Ansprechpersonen setzen.
- ➔ Kommunikationskanäle nach Betriebsrealität differenzieren: Kleine Betriebe mit wenig Zeit oder ohne klassische Bürostruktur brauchen andere Zugänge als größere Betriebe mit Personalverantwortlichen. Neben E-Mail und Website können kurze telefonische Kontakte, persönliche Betriebsbesuche, mobil nutzbare Informationen oder Hinweise über Kooperationspartner*innen sinnvoll sein.
- ➔ Bei der Bewertung der SfU-Ansprache kleiner Betriebe nicht nur unmittelbare Stellenmeldungen oder Vermittlungserfolge berücksichtigen, sondern auch realistische Zwischenziele: Kenntnis des SfU, geklärte Zuständigkeit, eAMS-Zugang, Förderklärung, Verweis an passende Stellen oder Bereitschaft, bei späterem Personalbedarf wieder Kontakt aufzunehmen.
- ➔ Kooperationen mit WKW/Gründerservice, Wirtschaftsagentur, Gewerbebehörden, Steuerberatungs- und Unternehmensberatungsstrukturen sowie relevanten Intermediär*innen nutzen, um EPU und kleine Betriebe an passenden Übergangspunkten zu erreichen, ohne das SfU zu einer allgemeinen Gründungs- oder Unternehmensberatung auszuweiten.

14.5 | Förderungen und administrative Abläufe handhabbarer machen

Ergebnis der Studie: Förderungen sind für Betriebe ein wichtiger Kontakthanlass und können den Nutzen des SfU unmittelbar sichtbar machen. Zugleich werden Förderungen, Berichtswesen und administrative Anforderungen teilweise als abschreckend erlebt. Das

betrifft insbesondere arbeitsmarktbezogene Förderungen und Verfahren rund um Einstellung, Arbeitserprobung, Lehrstellen sowie zielgruppenspezifische Fördermöglichkeiten (u. a. Int_10, Int_12, Int_16, Int_20; BER_03, BER_04).

Warum das relevant ist: Förderungen können ein Türöffner für die Zusammenarbeit mit dem SfU sein. Sie verlieren aber an Attraktivität, wenn Antragstellung, Nachweise oder Berichtspflichten im Betriebsalltag zu aufwendig erscheinen. Zugleich werden Förderkontakte auch aus Berater*innenperspektive ambivalent beschrieben, wenn der Kontakt stark auf finanzielle Unterstützung verengt bleibt und weitere SfU-Leistungen, etwa Personalsuche, Stellenschaltung oder Qualifizierung, kaum anschließen. Das betrifft nicht nur migrantisch geführte Betriebe, kann aber dort stärker ins Gewicht fallen, wo zusätzlich Sprache, fehlendes Systemwissen oder geringe administrative Ressourcen eine Rolle spielen.

Empfehlung: Arbeitsmarktbezogene Förderinformationen und administrative Abläufe sollten für Betriebe verständlicher, planbarer und besser begleitet werden. Förderkontakte sollten zugleich genutzt werden, um Erwartungen früh zu klären: Welche Unterstützung ist möglich, welche Pflichten entstehen für den Betrieb, und welche weiteren SfU-Leistungen können neben der finanziellen Förderung relevant sein? Wichtig ist dabei die klare Abgrenzung: Das SfU ist für arbeitsmarktbezogene AMS-Förderungen relevant, nicht für allgemeine Unternehmensfinanzierung oder betriebliche Investitionsförderung.

Umsetzungsebene: Im direkten Einflussbereich des SfU, soweit es um Erklärung, Erwartungsklä rung und Begleitung geht; bei Förderlogik, Berichtspflichten, Formularen oder zentralen Vorgaben AMS-intern bzw. an zuständige Stellen rückzumelden.

Konkret umsetzen:

- ➔ Förderangebote mit kurzen Übersichten erklären: Wofür ist die Förderung gedacht, wer kommt infrage, was muss der Betrieb tun, welche Fristen gelten, welche Nachweise sind nötig?
- ➔ Für häufige Förderanliegen einfache Erklärformate entwickeln, etwa Checklisten, Ablaufgrafiken, kurze Schritt-für-Schritt-Anleitungen oder leicht zugängliche Erklärvideos aus Sicht eines Betriebs. Ergänzend könnte ein digitaler Erstinformationskanal, etwa ein Chatbot, häufige Standardfragen rund um die Uhr beantworten und Betriebe zu passenden Informationen, Formularen oder Ansprechpersonen weiterleiten.
- ➔ Bereits im Erstkontakt Erwartungen klären: Welche Förderung passt zum Anliegen, welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, welche Pflichten entstehen und welche weiteren SfU-Leistungen können relevant werden?
- ➔ Berichtswesen, Formulare und Nachweise dort vereinfachen, wo das SfU oder das AMS Spielräume hat.
- ➔ Wo Vorgaben nicht verändert werden können, Betriebe besser durch Antragstellung, Abrechnung und Dokumentation begleiten.
- ➔ Förderkontakte nutzen, um auch weitere SfU-Leistungen sichtbar zu machen, ohne die Beziehung auf finanzielle Unterstützung zu verengen.
- ➔ Wiederkehrende Hürden aus der Beratungspraxis systematisch sammeln und an zuständige Stellen zurückmelden.
- ➔ Bei Förderinformationen klar zwischen arbeitsmarktbezogenen AMS-/SfU-Förderungen und anderen Förderlogiken unterscheiden, etwa für Investitionen, Ausstattung, Renovierung oder allgemeine Unternehmensentwicklung.

- ➔ Wo Förderprodukte aus Betriebsperspektive zu komplex erscheinen, sollte nicht nur die Information, sondern auch die Verständlichkeit der Produktlogik geprüft werden: Was ist der unmittelbare Nutzen, welche Schritte sind wirklich notwendig, und welche Anforderungen wirken im Betriebsalltag abschreckend?

Nicht alle Förder- und Berichtspflichten können auf Ebene des SfU bzw. AMS allein verändert werden. Veränderungspotenzial liegt aber darin, Anforderungen verständlicher zu erklären, Betriebe praktischer zu begleiten und aus wiederkehrenden Problemen organisatorisch zu lernen.

14.6 | Verweisberatung und Kooperationen im Unternehmensverlauf verbindlicher nutzen

Ergebnis der Studie: Viele Unterstützungsbedarfe, die in den Interviews sichtbar werden, liegen außerhalb des engen SfU-Auftrags. Dazu zählen Gründung, Gewerbeamt, Steuerfragen, Rechtsberatung, allgemeine Unternehmensentwicklung, Finanzierung, Kund*innenakquise, branchenspezifische Spezialfragen oder Zugang zu lokalen Netzwerken (u. a. Int_02, Int_12, Int_19, Int_21; BER_05, BER_06, BER_08). Zugleich zeigt sich, dass Unternehmer*innen an unterschiedlichen Stellen im Unternehmensverlauf Orientierung suchen: besonders in der Gründungs- und Anfangsphase, aber auch später bei Wachstum, Personalbedarf, Förderfragen, Qualifizierung, Digitalisierung oder branchenspezifischen Veränderungen.

Warum das relevant ist: Diese Themen sollten nicht zu neuen SfU-Zuständigkeiten werden. Sie sind dennoch relevant, weil sie zeigen, an welchen Stellen Unternehmer*innen Orientierung verlieren und wo ein guter Verweis den Zugang zum Unterstützungssystem verbessern kann. Besonders wichtig sind frühe Unternehmensschnittstellen, weil viele Betriebe in der Gründungs- und Anfangsphase mit WKW/Gründerservice, Gewerbebehörden, Wirtschaftsagentur, Steuerberatung, Unternehmensberatung oder anderen Anlaufstellen in Kontakt kommen. Zugleich entstehen Orientierungsbedarfe auch später im Unternehmensverlauf, etwa bei erster oder erneuter Mitarbeiter*innensuche, Förderfragen, Qualifizierung, Digitalisierung, Krisen oder branchenspezifischen Anpassungen. Wenn das SfU an solchen Schnittstellen nicht mitgedacht wird, wird es oft erst bei akutem Bedarf sichtbar oder gar nicht. Besonders relevant sind dabei realistische Informationen zur Anfangsphase einer Selbstständigkeit, zu finanziellen Risiken, Kund*innenakquise, ersten Einstellungen und zuständigen Anlaufstellen.

Empfehlung: Das SfU sollte seine Lotsenfunktion und seine Kooperationen mit zentralen Gründungs-, Unternehmens- und Beratungsanlaufstellen verbindlicher nutzen. Ziel ist nicht, dass das SfU Gründungs-, Steuer-, Rechts- oder Finanzierungsberatung übernimmt. Sinnvoll ist vielmehr, dort sichtbar zu sein, wo Betriebe im Unternehmensverlauf ohnehin Orientierung suchen: besonders in der Gründungs- und Anfangsphase, aber auch später bei Wachstum, erster oder erneuter Mitarbeiter*innensuche, Lehrlingssuche, Stellenschaltung, eAMS-Zugang, Förderklärung, Qualifizierung oder Fragen zur Beschäftigung von Mitarbeiter*innen. An diesen Schnittstellen sollte kurz und klar vermittelt werden, wann das SfU relevant ist, was es leisten kann und wann andere Stellen zuständig bleiben.

Dabei kann an bestehende gute Praxis angeknüpft werden. In den Interviews wird etwa sichtbar, dass bei Fragen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte bereits erste Klärungen erfolgen und anschließend an spezialisierte Stellen weiterverwiesen wird. Solche Routinen können als Modell für andere wiederkehrende Verweisbedarfe dienen: Betriebe erhalten eine erste Orientierung, ohne dass das SfU fachfremde Beratung übernimmt.

Auch bestehende Formate wie die Impulsberatung für Betriebe können als Brücke geprüft werden, sofern der Bezug zu personalwirtschaftlichen Fragen gewahrt bleibt. Gemeint ist nicht, die Impulsberatung zu einer allgemeinen Gründungs-, Steuer- oder Rechtsberatung auszuweiten. Sinnvoll wäre vielmehr zu prüfen, ob Impulsberater*innen oder kooperierende Beratungsstellen in passenden Fällen helfen können, Zugang zu Betrieben zu öffnen, Unterstützungsbedarfe einzuordnen und an die jeweils zuständigen Stellen weiterzuverweisen.

Umsetzungsebene: Kooperativ bearbeitbar; einzelne Elemente wie Verweiswissen, Kontaktlisten und Informationsbausteine sind im direkten Einflussbereich des SfU bzw. AMS-intern abzustimmen.

Konkret umsetzen:

- ➔ Mit zentralen Gründungs-, Unternehmens- und Beratungsanlaufstellen kurze SfU- Informationsbausteine abstimmen, insbesondere mit der Wirtschaftskammer Wien (WKW) bzw. dem Gründerservice, der Wirtschaftsagentur, Gewerbebehörden bzw. MA 63, Steuerberatungs- und Unternehmensberatungsstrukturen sowie relevanten Intermediär*innen. Dazu können etwa bestehende Informationsseiten oder Infoblätter von Beratungsstellen genutzt werden, in denen das SfU als betriebsbezogener AMS-Zugang ergänzt oder sichtbarer gemacht werden kann.
- ➔ Diese Informationen dort platzieren, wo Betriebe ohnehin Orientierung suchen: in Gründungsberatungen, Erstinformationspaketen, Checklisten für Gründer*innen, Informationsveranstaltungen, Newslettern, Websites, Beratungsroutinen und Weiterverweisen.
- ➔ Die SfU-Information bewusst kurz und anlassbezogen formulieren: „Sobald Sie Mitarbeiter*innen einstellen möchten“, „wenn Sie eine Lehrstelle besetzen wollen“, „wenn Sie ein eAMS-Konto für Unternehmen brauchen“, „wenn Sie prüfen möchten, ob eine arbeitsmarktbezogene Förderung möglich ist“, „wenn Sie Unterstützung bei Stellenschaltung oder Bewerber*innenvorauswahl brauchen“.
- ➔ Bei Kooperationspartner*innen klar hinterlegen, wann ein Verweis an das SfU sinnvoll ist und wann andere Stellen zuständig bleiben, etwa bei Gewerbe-, Steuer-, Rechts-, Finanzierungs-, Gründungs- oder allgemeinen Unternehmensentwicklungsfragen.
- ➔ Eine laufend aktualisierte Übersicht relevanter Anlaufstellen für SfU-Berater*innen verfügbar machen: Wer ist für Gründung, Gewerbe, Steuern, Recht, Finanzierung, Qualifizierung, Unternehmensentwicklung, Digitalisierung oder branchenspezifische Fragen zuständig? Dabei sollten auch bestehende mehrsprachige Beratungsangebote sichtbar gemacht werden, etwa rechtliche und betriebswirtschaftliche Beratungsangebote der Wirtschaftsagentur Wien.
- ➔ Betriebe bei Anliegen außerhalb des SfU-Mandats nicht nur mit Links versorgen, sondern möglichst klare nächste Schritte nennen: zuständige Stelle, Kontaktweg, vorzubereitende Unterlagen und Grund des Verweises.
- ➔ Intermediär*innen und Multiplikator*innen als Vertrauensbrücken einbeziehen, wenn sie Betriebe erreichen, die das SfU selbst noch nicht als relevante Anlaufstelle wahrnehmen. Dies kann auch über lokale Grätzlstrukturen erfolgen, etwa durch Austausch mit Grätzlverantwortlichen bzw. bezirklichen Ansprechpersonen oder durch niedrigschwellige Grätzlsprechstunden für betriebliche Anliegen in ausgewählten Bezirken.
- ➔ Für häufige Verweise kurze gemeinsame Informationsbausteine entwickeln, damit Kooperationspartner*innen erklären können, wann das SfU zuständig ist und wann nicht.

- ➔ Bestehende Verweisroutinen, etwa bei Fragen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte, sollten als gute Praxis ausgewertet werden: Was wird im SfU erstgeklärt, wann wird weiterverwiesen, und wie kann der Übergang für Betriebe verständlich gestaltet werden?

Eine solche Verweisberatung schützt vor Mandatsausweitung. Sie nimmt die Breite der Unterstützungsbedarfe ernst, ohne dem SfU Aufgaben zuzuschreiben, die andere Stellen besser erfüllen können. Gleichzeitig kann das SfU durch frühere und klarere Sichtbarkeit an Gründungs-, Unternehmens- und Beratungsschnittstellen bekannter werden, bevor Betriebe akut Personal suchen, Förderungen benötigen oder mit administrativen Fragen allein bleiben.

14.7 | Diversitätssensible Beratung im SfU-Alltag konsequent leben und weiter stärken

Ergebnis der Studie: Die Interviews zeigen bereits gute diversitäts- und situationssensible Praxis im SfU. Dazu zählen respektvolle Ansprache, Beratung auf Augenhöhe, Anpassung von Sprache und Auftreten an den konkreten Betrieb sowie die Bereitschaft, unterschiedliche institutionelle Erfahrungen, Kommunikationsweisen und Vertrauenslagen mitzudenken. Diese gute Praxis ist eine wichtige Ressource. Zugleich wird sichtbar, dass sie stark von einzelnen Berater*innen, ihren Erfahrungen und ihrer professionellen Haltung abhängen kann (u. a. BER_01, BER_03, BER_04, BER_07; Int_08, Int_10, Int_12, Int_19, Int_26).

Warum das relevant ist: Der professionelle Ausgangspunkt des SfU ist, Betriebe unabhängig von Herkunft oder Migrationsgeschichte als Betriebe ernst zu nehmen. Dieser Gleichbehandlungsanspruch ist wichtig, weil er einer Sonderbehandlung oder Defizitperspektive entgegenwirkt. Gleichzeitig bedeutet Gleichbehandlung nicht, dass unterschiedliche Zugangssituationen unsichtbar werden dürfen. Sprache, lokales Systemwissen, institutionelle Vorerfahrungen, Vertrauen oder Netzwerke können beeinflussen, wie Betriebe Unterstützung wahrnehmen und nutzen. Zudem zeigen die Interviews, dass Erfahrungswissen auch in pauschale Deutungen kippen kann, etwa wenn Erreichbarkeit, Förderinteresse, Rekrutierungswege oder Kommunikationsverhalten vorschuell über Herkunft, Community, Religion oder vermeintlich typische Arbeitsweisen erklärt werden. Das ist kein persönlicher Vorwurf an einzelne Berater*innen, sondern Teil der Herausforderung professioneller Beratung in einer heterogenen Unternehmenslandschaft.

Empfehlung: Diversitätssensible Beratung sollte im SfU-Alltag konsequent gelebt und als gemeinsame Qualitäts- und Reflexionspraxis weiter gestärkt werden. Ziel ist nicht ein Zusatzangebot für eine Sonderzielgruppe, sondern die systematische Stärkung dessen, was in guten Beratungssituationen bereits funktioniert: Betriebe konkret, respektvoll und situationsbezogen ansprechen; reale Zugangshürden erkennen; und zugleich regelmäßig prüfen, ob eigene Annahmen die Wahrnehmung einzelner Betriebe mitprägen. Gute Praxis sollte damit nicht nur von einzelnen Berater*innen abhängen, sondern als gemeinsame Beratungsqualität im SfU sichtbar und nachvollziehbar bleiben.

Umsetzungsebene: Im direkten Einflussbereich des SfU; bei spezialisierten Fragen, externen Schulungsformaten oder Kooperationen AMS-intern bzw. mit passenden Partner*innen abzustimmen.

Konkret umsetzen:

- ➔ Diversitätssensible Beratung als Teil professioneller Beratungsqualität verstehen, nicht als Sondermaßnahme für migrantisch geführte Betriebe.

- ➔ Gute Beispiele situationssensibler Beratung systematischer im Team teilen: Was hat im Erstkontakt funktioniert? Welche Formulierungen waren hilfreich? Welche Verweise haben Betriebe tatsächlich weitergebracht? Wie wurde Vertrauen aufgebaut?
- ➔ Fallreflexionen nutzen, um zwischen konkreten Zugangshürden und pauschalen Gruppenerwartungen zu unterscheiden.
- ➔ Regelmäßig prüfen, ob Annahmen über Herkunft, Community, Sprache, Religion, Förderinteresse oder Rekrutierungswege die Einschätzung einzelner Betriebe beeinflussen.
- ➔ Schulungs- und Reflexionsformate an realen Beratungssituationen ausrichten und nicht abstrakt oder defizitorientiert gestalten.
- ➔ Berater*innen darin unterstützen, migrationsbezogene Zugangsfaktoren wie Sprache, Vertrauen, Systemwissen, institutionelle Vorerfahrungen oder Netzwerke mitzudenken, ohne Betriebe auf ihre Migrationsgeschichte zu reduzieren.
- ➔ Klären, wann sprachliche, rechtliche, gründungsbezogene oder branchenspezifische Fragen intern beantwortet werden können und wann ein klarer Verweis an andere Stellen notwendig ist.
- ➔ Reflexion nicht als einmalige Sensibilisierung verstehen, sondern als wiederkehrenden Bestandteil von Qualitätssicherung, Teamlernen und professioneller Beratungspraxis.

Diversitätssensible Beratung bedeutet in diesem Verständnis keine Abkehr vom Gleichbehandlungsanspruch. Im Gegenteil: Sie stärkt ihn, weil sie Betriebe nicht als homogene Gruppe behandelt, sondern genauer auf die konkrete Zugangssituation schaut. Damit verbessert sie nicht nur die Erreichbarkeit migrantisch geführter Betriebe, sondern die Beratungsqualität gegenüber heterogenen Betrieben insgesamt.

14.8 | Umsetzung priorisieren und Mandatsgrenzen sichtbar machen

Ergebnis der Studie: Die Interviews zeigen unterschiedliche Arten von Unterstützungsbedarf. Manche Ansatzpunkte liegen im direkten Einflussbereich des SfU, andere brauchen Kooperationen oder AMS-interne Abstimmung, wieder andere sind für das Verständnis der Zielgruppe wichtig, sollten aber nicht zu neuen SfU-Aufgaben werden.

Warum das relevant ist: Ohne Priorisierung besteht das Risiko, entweder zu wenig konkret zu werden oder dem SfU Aufgaben zuzuschreiben, die außerhalb seines Mandats liegen. Für die Umsetzung braucht es daher eine klare Sortierung nach Zuständigkeit und Veränderbarkeit. Diese Sortierung ist auch deshalb wichtig, weil in den Unternehmer*inneninterviews viele berechnete Unterstützungswünsche sichtbar werden, die aber nicht automatisch in eine SfU-Zuständigkeit übersetzt werden können.

Empfehlung: Die Empfehlungen sollten nach drei Umsetzungsebenen priorisiert werden: im direkten Einflussbereich des SfU bzw. AMS-intern abzustimmen, kooperativ bearbeitbar und kontextuell relevant, aber nicht als SfU-Aufgabe zu formulieren.

Tab. 18 | Umsetzungsebenen der Handlungsempfehlungen

Umsetzungsebene	Bedeutung für das SfU	Beispiele und Bezug zu den Empfehlungen
Im direkten Einflussbereich des SfU; bei zentralen AMS-Prozessen intern abzustimmen	Prozesse, Kommunikation und Beratungspraxis können intern weiterentwickelt werden.	▪ Sichtbarkeit des SfU und Erklärbausteine (14.1) ▪ eAMS-Begleitung, Stellenschaltung und praktische Unterstützung bei Formularen (14.2) ▪ Bewerber*innenvorauswahl und Erwartungsklärung in der Personalsuche (14.3) ▪ Förderinformation und Begleitung bei arbeitsmarktbezogenen Förderungen (14.5) ▪ Reflexion guter Beratungspraxis (14.7)
Kooperativ bearbeitbar	Das SfU bleibt nicht allein zuständig, kann aber Verweise, Übergänge und Kooperationen verbessern.	▪ Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen und Intermediär*innen zur Sichtbarkeit des SfU (14.1) ▪ Gründungs- und Gewerbebefragen, allgemeine Förderlandschaft, Netzwerkzugang, Kund*innenakquise, branchenspezifische Informationen und Verweisberatung (14.6) ▪ diversitätssensible Kooperation bei spezialisierten Fragen (14.7)
Kontextuell relevant, aber nicht als SfU-Aufgabe zu formulieren	Diese Themen erklären Unterstützungsbedarf, sollten aber nicht zu einer Ausweitung des SfU-Mandats führen.	▪ Steuerberatung, rechtliche Detailberatung, allgemeine Unternehmensfinanzierung, Investitionen in Ausstattung oder Renovierung, schulische Unternehmer*innenbildung, Vorbildkontakte für junge Menschen mit Migrationsgeschichte sowie umfassende Mentoring- oder Netzwerkprogramme (14.5, 14.6, 14.8)

Für den Einstieg bieten sich fünf prioritäre Schritte an:

- ➔ **SfU-Sichtbarkeit und Wiedererkennbarkeit schärfen:** ein konsistentes SfU-Profil bzw. betriebsbezogenes Branding innerhalb des AMS stärken, die Auffindbarkeit der SfU-Seite auf der AMS-Website verbessern und kurze Kontakthanlässe sowie einfache Erklärbausteine entwickeln, die in AMS-Kanälen, eAMS, Erstkontakt-E-Mails und bei Kooperationspartner*innen mitgeführt werden können.
- ➔ **Erstkontakt und Begleitung konkretisieren:** festlegen, welche Informationen Betriebe beim ersten Kontakt erhalten, wie Zuständigkeit sichtbar wird und welche praktische Unterstützung bei eAMS, Stellenschaltung, Formularen oder Förderfragen angeboten werden kann.
- ➔ **Passung in der Personalsuche verbessern:** Erwartungsklärung mit Betrieben und Bewerber*innen stärken, insbesondere bei spezifischem oder punktuelltem Personalbedarf.
- ➔ **Strategische Rolle kleiner Betriebe klären:** festlegen, welche Nutzenlogik das SfU für EPU und kleine Betriebe mit geringem oder unregelmäßigem Personalbedarf verfolgt – laufende Vermittlung, punktuelle Unterstützung, Orientierung beim ersten Einstellungsschritt oder spätere Anschlussfähigkeit.

- ➔ **Verweisberatung strukturieren:** eine laufend aktualisierte Übersicht relevanter Anlaufstellen und kurze gemeinsame Informationsbausteine mit Kooperationspartner*innen entwickeln, damit Anliegen außerhalb des SfU-Mandats nicht ins Leere laufen.

Damit wird das SfU nicht als Sonderangebot für migrantisch geführte Betriebe positioniert. Es wird vielmehr als betriebsbezogener Zugang zum AMS klarer auffindbar, verständlicher und praktischer nutzbar gemacht - für migrantisch geführte Betriebe, aber auch für andere Betriebe, die mit ähnlichen Zugangshürden, knappen Ressourcen oder unklarem Unterstützungsbedarf konfrontiert sind.

15 | Referenzen

Alteneder, W., Gamper, J., Kernbeiß, G., & Schwingsmehl, M. (2025). *Strukturprobleme und Handelsbarrieren hemmen das Wachstum. Mittelfristiger Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit bis zum Jahr 2029*. Synthesis Forschung GmbH.

Alteneder, W., Wagner-Pinter, M. (2013). *Ethnische Ökonomien in Wien*. Synthesis Forschung - Studie im Auftrag der Wirtschaftsagentur Wien, Wien.

Auer, E. & Mlakić, V. (2025). *Erste Effekte der Anhebung des Regelpensionsalters von Frauen. Spezialthema zum Arbeitsmarkt*. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation.

Bachtrögler-Unger, J., Ehn-Fragner, S., Fritz, O., Klien, M., Kusmenko, I., & Streicher, G. (2025). *Die Wirtschaft in den Bundesländern 1/2025: Regionale Unterschiede bei nur langsamer Konjunkturstabilisierung*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).

BMWET-Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2026). *Industriestrategie Österreich 2035 für einen wettbewerbsfähigen Industriestandort und wirtschaftliche Resilienz*.

Bock-Schappelwein, J. (2025b). *Zukunftsfelder der Weiterbildung in Wien in Zeiten demografischer, ökologischer und digitaler Herausforderungen*. Endbericht. WIFO-Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Daminger, A., Burton, A., Ehn-Fragner, S., Fritz, O., Huber, P., Klien, M., Piribauer, P. & Streicher, G. (2024). *Bericht zur Wiener Wirtschaft 2024. Konjunktur, Arbeitsmarkt und ökologische Transformation*. WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Davis, S. J., Haltiwanger, J., & Schuh, S. (1996). *Job creation and destruction*. MIT Press.

Eichmann, H., Allinger, B., Karacam, N., Mayer, W., Merra, A. & Posch, M. (2023). *Zukunft der Beschäftigung in Wien – Trendanalysen auf Branchenebene bis 2040*. Endbericht. Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).

Enzenhofer, E., Kessler, I., Lechner, F., Riesenfelder, A., Reiter, W., & Wetzel, P. (2007). *Ethnische Ökonomien–Bestand und Chancen für Wien Endbericht*. L&R Sozialforschung, Wien.

Fink, M., Titelbach, G. & Vogtenhuber, S. (2021). *Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt*. Institut für Höhere Studien (IHS).

GAW – Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftsforschung KG. (2025). *Regionalwirtschaftliche Effekte des Klimavorzeigestadtteils RothNEUsiedl: Eine Analyse der volks- und regionalwirtschaftlichen Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungswirkung (Finaler Endbericht, rev1.0)*. Stadt Wien, Abteilung für Wirtschaft, Arbeit und Statistik.

Heckl, E., Dorr, A., Petzlberger, K., Hosner, D. & Danzer, L. (2023). *Branchenspezifische Fachkräftesituation in Wien*. KMU Forschung Austria & L&R Social Research.

Hefler, G., Humpl, S. & Steinheimer, E. (2023). *Handbuch Strategische Handlungsfelder Fachkräftemangel*. Endfassung.

Hill, M., Yildiz, E. (2018). *Von der migrantischen Ökonomie zur Stadtentwicklung*. In: Genkova, P., Riecken, A. (eds) *Handbuch Migration und Erfolg*. Springer Reference Psychologie . Springer, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18403-2_40-1

Himpele, K. & Schuhböck, T. (2024). *Digitale Agenda der Stadt Wien 2030*. Stadt Wien, Geschäftsgruppe Innovation, Stadtplanung und Mobilität.

Horvath, T., Huber, P., Huemer, U., Kogler, M., Mahringer, H., Piribauer, P., Sommer, M., & Weingärtner, S. (2024). *Mittelfristige Beschäftigungsprognose. Teilbericht Wien. Berufliche und*

sektorale Veränderungen 2023 bis 2030. WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-8242/s_2024_beschaeftigungsprognose_wien_55859152.pdf.

Jestl, S. (2024). *Potenzielle Effekte von Künstlicher Intelligenz am Wiener Arbeitsmarkt*. Kurzanalyse. Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA23), Wien

Klotz, J., Reiter, L. & Bachmayer, W. (2022). *Studienbericht Arbeitskräftebedarf Wien*. Dienstgeberbefragung aller Sektoren, Branchen und Größenklassen in Wien.

Leitner, K.-H., Pintar, N., Zahradnik, G., Wundsam, H., Raunig, M., Dömötör, R., Fischer, M., & Taferner, J. (2026). *Austrian Startup Monitor 2025 (DE)*. AIT - Austrian Institute of Technology GmbH, Center for Innovation Systems & Policy. <https://doi.org/10.5281/zenodo.19693582>

Magistrat der Stadt Wien, MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik. (2025). *Kleinräumige Bevölkerungsprognose für Wien 2025*. Stadt Wien.

Molina, C., Quinz, H. & Reinprecht, C. (2020): *Sozialraum Monitoring. Durchmischung und Polarisierung in Wien*. Stadtpunkte Nr 34, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Ruhland, S., Gavac, K., Hölzl, K., Kaufmann, J., Prem, E., & Miedzinski, P. (2017). *IKT-Standort Wien im Vergleich II: Endbericht*. MA23 Wirtschaft, Arbeit und Statistik

OECD (2025). *OECD Skills Outlook 2025: Building the Skills of the 21st Century for All*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/26163cd3-en>.

OECD/European Commission (2021). *Austria*, in: *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, OECD Publishing, Paris

ÖROK (2022). *ÖROK-Regionalprognosen 2021 bis 2050: Bevölkerung* (ÖROK-Schriftenreihe Nr.212). Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK).

Schmid, K., Mandl, I., Dorr, A., Staudenmayer, B., Haberfellner, R. (2006). *Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund: Endbericht*. AMS Forschungsberichte, AMS Österreich. <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2006/entrepreneurship-von-personen-mit-migrationshintergrund.html>

Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, socialism, and democracy*. Harper & Brothers.

Stadt Wien (2022). *Smart City Strategie Wien*. Der Weg zur Klimamusterstadt.

Stadt Wien (2024a). *Wirtschaftsstandort 2024*. Wien in Zahlen.

Stadt Wien (2024b). *WIEN2030*. Wirtschaft & Innovation.

Stadt Wien, Stadtentwicklung und Stadtplanung (MA 18). (2025). *Der Wien-Plan: Stadtentwicklungsplan 2035*. <https://www.wien.gv.at/stadtplanung/wien-plan>

Statistik Austria. (2026a). *Bevölkerungsprognose 2025: Zukünftige Bevölkerungsentwicklung Österreichs und der Bundesländer* (STATreport). Bundesanstalt Statistik Österreich.

Statistik Austria. (2026b). *Zukünftige Entwicklung der Erwerbspersonen 2024 bis 2080*. Bundesanstalt Statistik Österreich.

Tuncel, T. (2019). *Die Rolle von MigrantInnenökonomien in Anbetracht der Leerstandsthematik in den Wiener Erdgeschoßzonen*. Hochschulschrift, TU Wien.

Vandor, P., Franke, N., & Hobodites, F. (2023). *Unternehmensgründung durch Migrant:innen: Praxis, Einflussfaktoren und Bedeutung für Gesellschaft und Wirtschaft*. in M. Tojner, D. Schneider, N. Franke, P. Vandor, F. Hobodites, J. Crespo Cuaresma, & J. Zellermann (Hrsg.),

Migration als Chance für Wachstum und Wohlstand: Perspektiven, Best Practices und Reformvorschläge für Österreich (1 Aufl., S. 64-124). Linde Verlag.

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff). (2021). *Qualifikationsplan Wien 2030*.

World Economic Forum (2025). *The Future of Jobs Report 2025*

WIFO- Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. (2026). *Konjunkturprognose1/2026. Iran-Krieg gefährdet die Konjunkturerholung*. Prognose für 2026 und 2027.

Wirtschaftsagentur der Stadt Wien (2025). *Tätigkeitsbericht 2024*.

WKO Wien. (2024). *Zahlen und Fakten zur Wiener Wirtschaft 2024*.

Ziegler., P. & Wöhl, W. (2022). *Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfs in Wien. Projektbericht des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt und Bildungsforschung (WIAB)*. Wien: WIAB

16 | Danksagungen

Unser besonderer Dank gilt allen Unternehmer*innen, die sich die Zeit genommen haben, uns im Rahmen dieser Studie ein Interview zu geben. Ihre Offenheit und Bereitschaft, Einblicke in ihre unternehmerische Praxis zu gewähren, haben diese Forschungsarbeit erst ermöglicht.

Darüber hinaus bedanken wir uns bei den Berater*innen des Service für Unternehmen sowie den Vertreter*innen weiterer Unterstützungsangebote, die ihre fachlichen Einschätzungen, Praxiserfahrungen und Perspektiven auf betriebliche Unterstützungsbedarfe mit uns geteilt haben.

Ebenso danken wir dem Network of International Women in Austria (NIWA), dem Verein Business Women of Bosnia and Herzegovina und der Kultargesellschaft/ KULTURNO DRUŠTVO „Podvrška“ für die Bereitschaft ihrer Vertreter*innen, uns ebenfalls ein Interview zu geben, sowie für die wertvolle Unterstützung bei der Vermittlung von Gesprächspartner*innen und für ihr Engagement und Vertrauen in dieses Projekt.

Zuletzt möchten wir auch der Statistikabteilung der Wirtschaftskammer Wien unseren Dank aussprechen, die uns für diese Studie Sonderauswertungen der Wiener Gründungsstatistik auf Bezirksebene zur Verfügung gestellt hat.

