WKO WIEN
WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN

ENTWURF

37

Für Wien

Arbeitsmarkt in Wien:
Chancen nutzen, Herausforderungen meistern

Impressum:
Herausgeber: Wirtschaftskammer Wien | Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1020 Wien | Stand: Jänner 2026
Grafik: Marketing der WKW | Druck: SPV-Druck GmbH, 2214 Auersthal | Coverfoto © desinko | stock.adobe.com,
Seite 3: Florian Wieser

DI Walter Ruck
Präsident

Der Wiener Arbeitsmarkt auf dem Weg in eine positive Zukunft

Wien ist ein guter Platz für Unternehmen. Der Wirtschaftsstandort entwickelte sich im Vergleich zum österreichweiten Durchschnitt in den letzten Jahren deutlich positiver. Schwieriger gestaltet sich jedoch die Situation auf dem Wiener Arbeitsmarkt. Zwar zeigt sich in Wien ein Wachstumsvorsprung der unselbständigen Beschäftigung gegenüber dem österreichischen Durchschnitt. Allerdings kann die vergleichsweise positive Beschäftigungsentwicklung das ständig steigende Arbeitskräftepotenzial kaum kompensieren. Die Folge: steigende Arbeitslosenzahlen. Die Wiener Arbeitslosenquote lag in den letzten zehn Jahren im Durchschnitt um **5,6 Prozentpunkte** über dem österreichischen Mittel. **Die Sockelarbeitslosigkeit in Wien ist sogar die höchste im Bundeländervergleich. Kurz: Es gibt in Wien Rekorde in den Beschäftigungs-, als auch in den Arbeitslosenzahlen – und gleichzeitig ein hohes Arbeitskräftepotenzial.**

Das hat mehrere Gründe. Mit einer Teilzeitquote von 30,9 % liegt Wien zwar unter dem österreichischen Durchschnitt, dennoch könnten theoretisch 34 % aller Erwerbstätigen auch Vollzeit arbeiten. Dieses zusätzliche Arbeitsvolumen würde das Wiener Bruttoregionalprodukt um 5,5 Mrd. Euro erhöhen. Ein Gedanke, den es zu verfolgen gilt – und der doch nur ein Baustein in der Steigerung des Arbeitsvolumens bzw. Arbeitskräftepotenzials ist. Natürlich braucht es dafür noch bessere Bedingungen für arbeitende Eltern. Hier könnte die Anlehnung an das deutsche ElterngeldPLUS den Wiedereinstieg erleichtern und das Kinderbetre
Aber vor allem muss eines kl
Leistungsanreize, um allzu la
Arbeitslosigkeit, Mindestsich
zu vermeiden. Der Abbau der
schiede zwischen Arbeit und
Reform der Mindestsicherung
notwendig. Heute ist es mögli
ein höheres Einkommen zu e
Vollzeitjob. Das kann nicht un
aus gesellschaftlicher Sicht,
auf die prekäre Situation der
hin bindet die Wiener Mindest
Euro an Kosten gut 5 % des S
steigend.

Aus Sicht der Wirtschaftskam
Maßnahmen erforderlich, um
gesellschaftlichen Stellenwer
verdient. Dazu zählen Änderu
sengeld wie eine degressive S
maßes sowie verstärkte Anre
Berufsabschlusses. Wir müss
dem demografischen Wandel
die Bevölkerung rasch altert,
älteren Erwerbspersonen nic
Vor allem geht es jetzt darum
tende Zuwanderung nach Wie
damit das Arbeitskräftepoten
und Integration positiv genutz
raschen Beseitigung des Fac
die Verfahrensbeschleunigun
von RWR-Karten, die schnelle
Ausbildungen aus Drittstaaten sowie eine neue RWR-Karte für Lehrlinge erforderlich.

Generell geht es auch darum, den Stellenwert der Lehre und von Ausbildung und Qualifikation zu erhöhen. Wir benötigen viel mehr Fachkräfte mit MINT- und KI-Kompetenzen. Lebenslanges Lernen muss zur Selbstverständlichkeit werden, Bildung als Zukunftsversicherung für Beschäftigung und die positive Weitentwicklung des Wirtschaftsstandortes betrachtet werden. Das beginnt in der frühkindlichen Prägung und reicht weiter in die verschiedenen Schulstufen, in denen „wirtschaftliche Kompetenz" viel mehr Bedeutung haben muss als heute. Bildungspflicht statt Schulpflicht ist eine Forderung, die von und der Wirtschaftskammer Wien erhoben wird.
In diesem „FÜR WIEN" finden Sie aktuelle Daten zum Arbeitsmarkt in Wien und zahlreiche Ideen der Wirtschaftskammer Wien, wie wir Arbeiten in Wien zukunftsfit machen können.

INHALT

1. AUSGANGSLAGE 5
2. STEIGERUNG DES ARBEITSVOLUMENS (ARBEITSKRÄFTEPOTENZIAL) 14
3. DEMOGRAFISCHE HERAUSFORDERUNG 19
4. ZUWANDERUNG 24
5. QUALIFIKATION 33
6. BILDUNGSSTRUKTUR 36

EXECUTIVE SUMMARY 40

1 AUSGANGSLAGE

Arbeitsmarkt in Wien: Beschäftigungsrekord – aber immer mehr Menschen ohne Arbeit

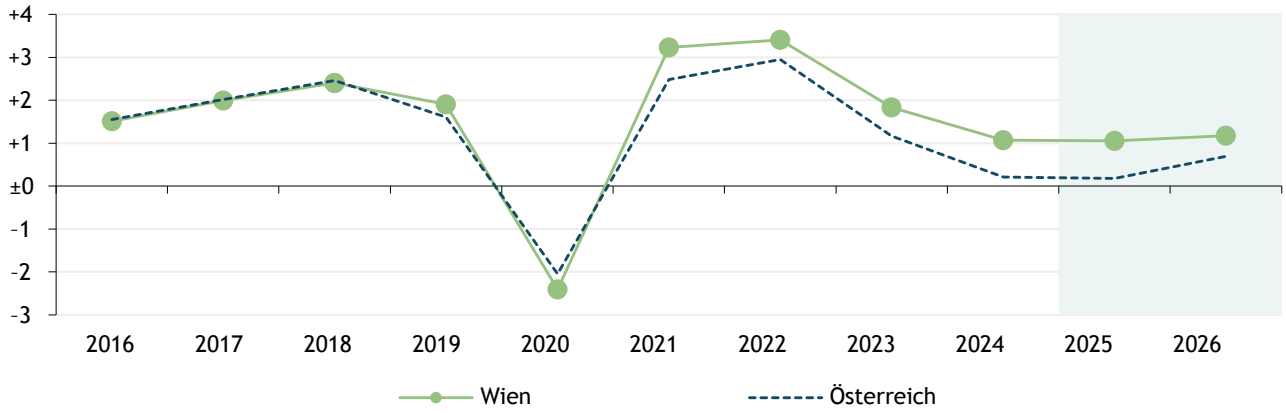
Wien ist ein guter Platz zum Arbeiten: Die Beschäftigungsquote wächst schneller als im österreichweiten Durchschnitt

Konjunkturprognose

	Wien [1]		Österreich [2]	
	2025	2026	2025	2026
	Veränderungen gegen das Vorjahr in %			
Bruttowertschöpfung [3], real	+1,0	+1,5	+0,6	+1,3
Unselbstständig aktiv Beschäftigte	+1,1	+1,2	+0,2	+0,7
	Arbeitslose in % der unselbstständigen Erwerbspersonen			
Arbeitslosenquote	11,9	11,8	7,4	7,3

Quelle: WIFO-Berechnungen
1) Berechnung von Jänner 2026
2) Werte von der nationalen WIFO-Konjunkturprognose Dezember 2025
3) Vor Abzug der Gütersubventionen und vor Zurechnung der Gütersteuern.

Unselbstständig aktiv Beschäftigte (Veränderung gegen das Vorjahr in %)



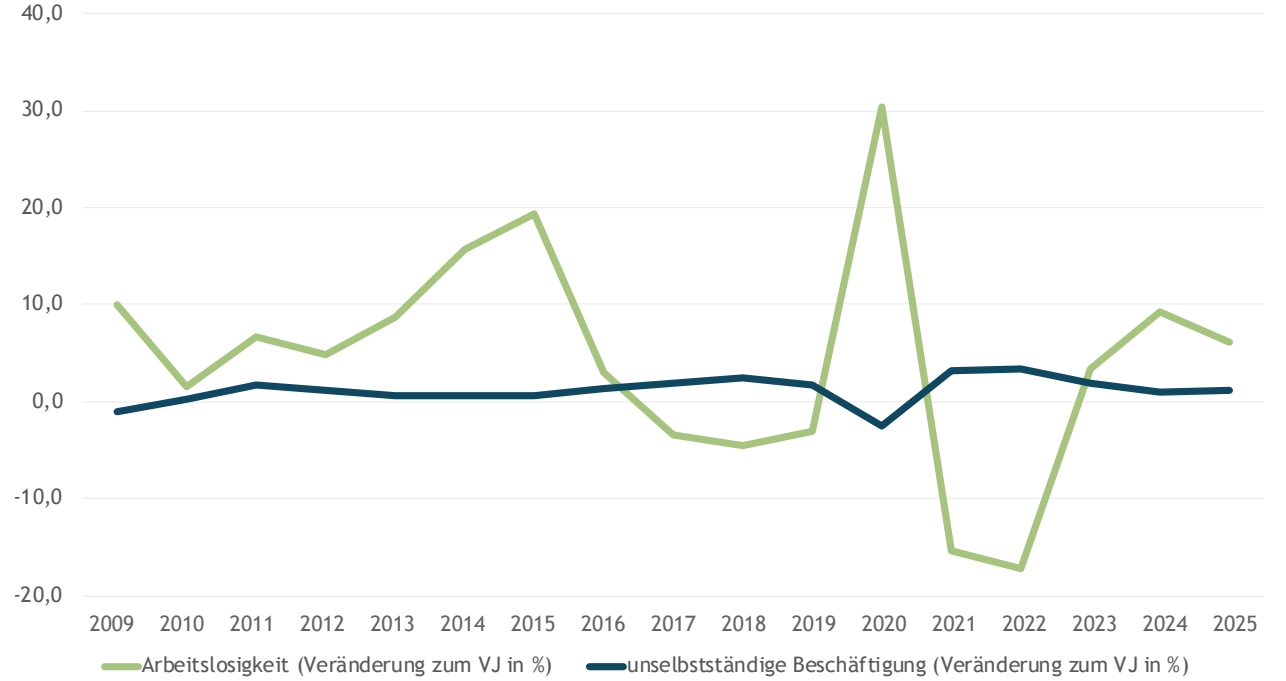
Quelle: WIFO

In Wien zeigt sich seit einigen Jahren ein Wachstumsvorsprung der unselbständigen Beschäftigung gegenüber dem österreichischen Durchschnitt. Insbesondere in der seit drei Jahren anhaltenden wirtschaftlichen Schwächephase wurde dieser Vorsprung deutlich ausgebaut. Wien hielt sich nicht nur hinsichtlich des Wirtschaftswachstums in der Stagnationsphase besser, sondern vor allem mit dem Blick auf den Arbeitsmarkt.

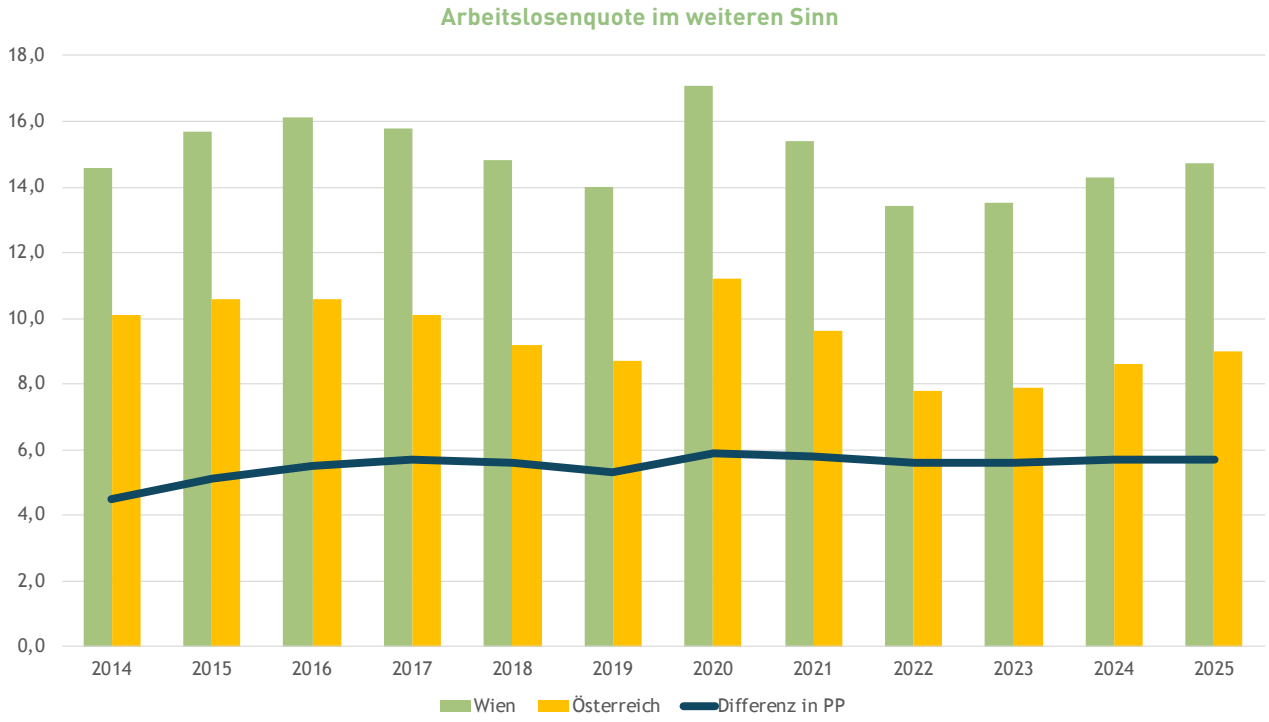
Ständig steigendes Arbeitskräftepotenzial sorgt für gleichzeitigen Anstieg der Arbeitslosigkeit

Die vergleichsweise positive Beschäftigungsentwicklung kann jedoch das ständig steigende Arbeitskräftepotenzial in Wien kaum kompensieren, was die Zahl der Arbeitslosen weiter in die Höhe treibt. Während die unselbständige Beschäftigung seit 2009 durchschnittlich um 1,1 % pro Jahr gestiegen ist, wuchs die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum mit jährlich 4,4 % viermal so stark, wobei vor allem das Jahr 2020 und die Auswirkungen der Pandemie bzw. der damit verbundenen Lockdowns deutliche Ausschläge nach oben zur Folge hatten.

Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Wien



Quelle: Arbeitsmarktservice, Dachverband der österreichischen Sozialversicherung

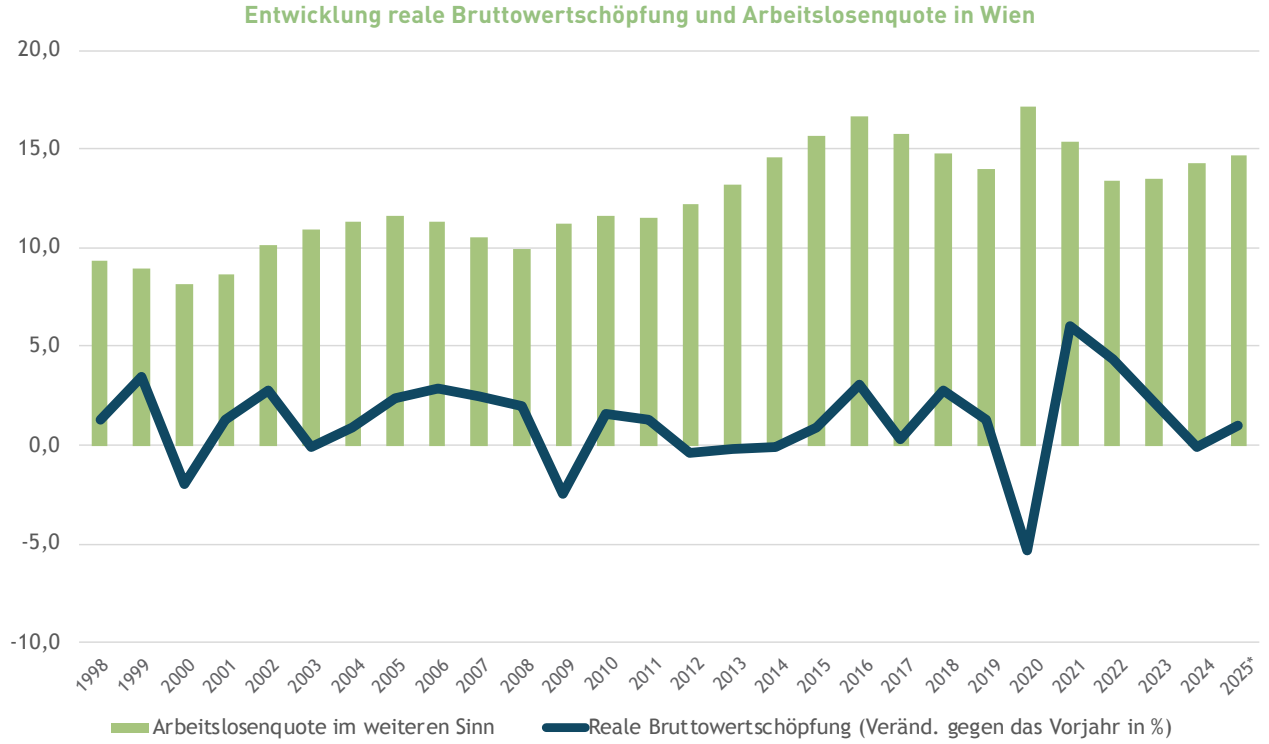


Quelle: Arbeitsmarktservice, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Die ausgeprägte Diskrepanz zwischen Arbeitskräfteangebot und Beschäftigung spiegelt sich in einer relativ hohen Arbeitslosenquote in Wien wider. Im sogenannten weiteren Sinn – das heißt einschließlich der Personen in AMS-Schulungen – lag die Wiener Arbeitslosenquote in den letzten zehn Jahren im Durchschnitt um 5,6 Prozentpunkte über dem österreichischen Mittel.

Ein Hauptproblem ist und bleibt die Sockelarbeitslosigkeit in Wien – sie ist die höchste aller Bundesländer

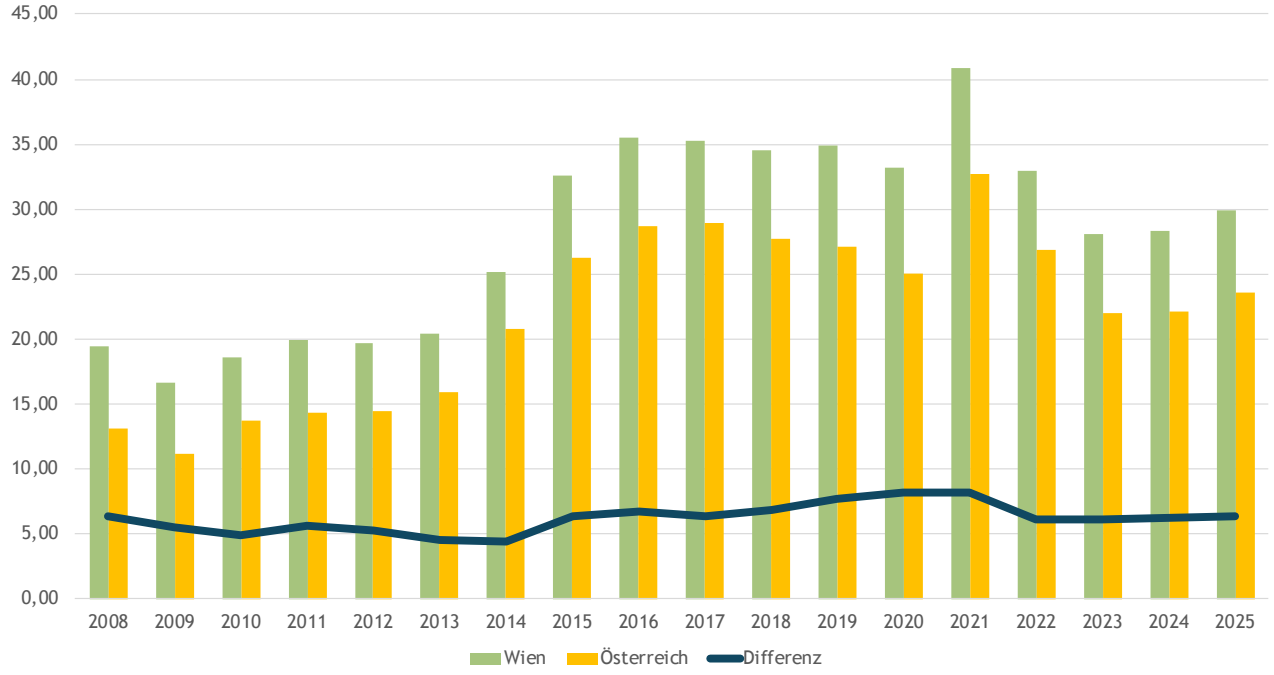
Ein bedeutender Anteil der Arbeitslosigkeit in Wien wird als „Sockelarbeitslosigkeit" eingestuft. Der Begriff bezeichnet den Anteil der Arbeitslosigkeit, der auch in Hochkonjunktur-Phasen fortbesteht und sich mit kurzfristigen konjunkturpolitischen Maßnahmen nicht abbauen lässt. Die Sockelarbeitslosigkeit lässt sich nicht exakt quantifizieren, allerdings mit Hilfe von Näherungsgrößen abschätzen:



Quelle: Arbeitsmarktservice, ARDECO-Datenbank der Europäischen Union, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO, *WIFO-Prognose, Stand: Jänner 2026

Der langfristige Verlauf der realen Bruttowertschöpfung und der Arbeitslosenquote im weiteren Sinn in Wien zeigt, dass die Arbeitslosenquote selbst in Phasen mit hohem Wirtschaftswachstum weitgehend stabil bleibt und insgesamt nur eine geringe konjunkturelle Elastizität aufweist.

Anteil Langzeitbeschäftigungslosigkeit an der Arbeitslosigkeit i.w.S.



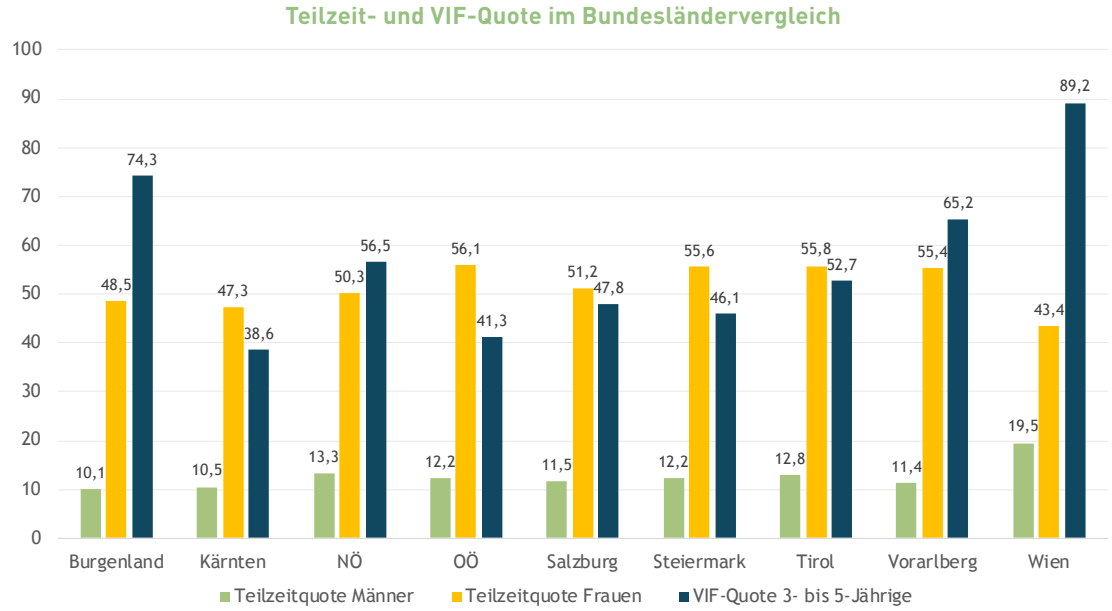
Quelle: Arbeitsmarktservice

Die langjährige Betrachtung der Langzeitbeschäftigungslosenquote in Wien – also des Anteils langzeitbeschäftigungsloser Personen (über ein Jahr keine Beschäftigung von mehr als 61 Tagen) an der Gesamtarbeitslosigkeit im weiteren Sinn – zeigt seit 2008 einen klaren Trend: Mit durchschnittlich 6,2 Prozentpunkten über dem Bundesdurchschnitt liegt Wien deutlich höher. Diese Werte belegen, dass die Sockelarbeitslosigkeit in der Hauptstadt besonders hoch sein muss.

Gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie – dennoch viel Teilzeitarbeit in Wien

Wiens Teilzeitquote liegt unter dem Österreich-Schnitt - aber bereits jede dritte erwerbstätige Person arbeitet Teilzeit

In Wien arbeitet jede dritte erwerbstätige Person in Teilzeit, das sind fast 290.000 Personen. Mit einer Teilzeitquote von 30,9 % liegt Wien allerdings unter dem österreichischen Durchschnitt (31,5 %).



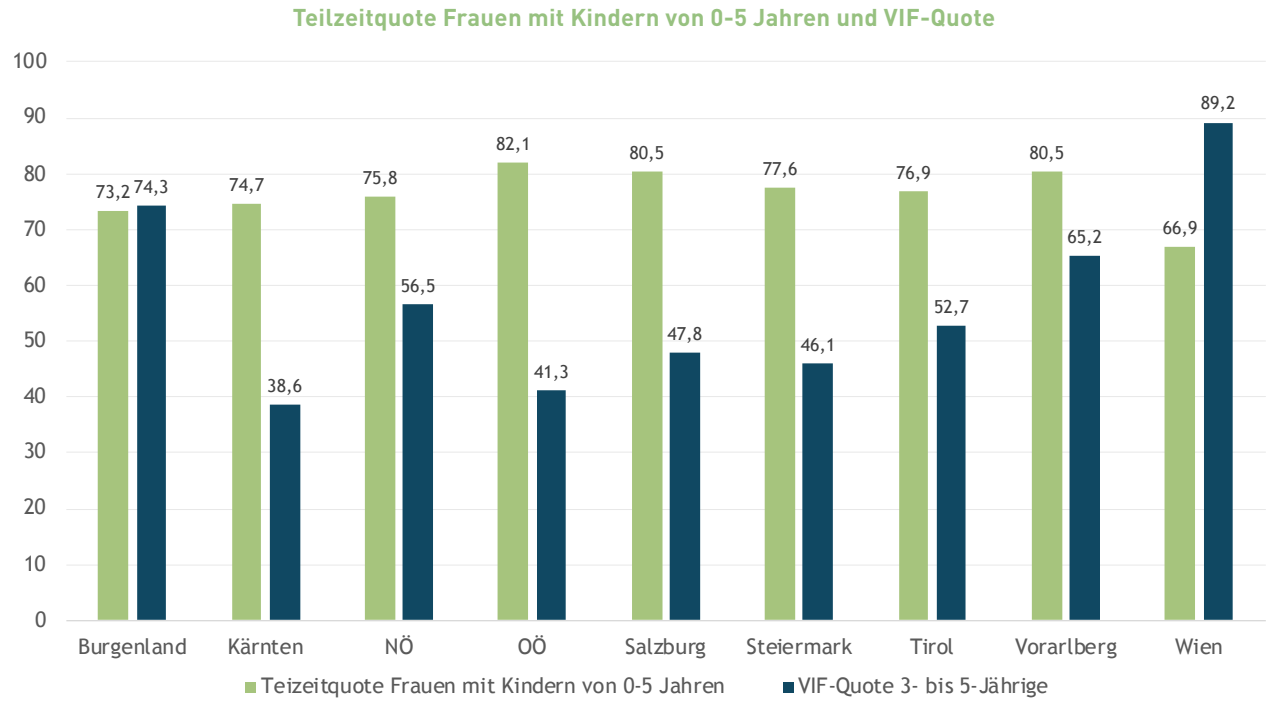
Quelle: Statistik Austria

Betrachtet man die Teilzeitbeschäftigung nach den Geschlechtern, so nimmt Wien hier eine absolute Sonderstellung ein: Die Teilzeitquote der Frauen ist die niedrigste, während die Quote der Männer mit Abstand die höchste unter allen Bundesländern ist. Auch beim Vereinbarkeitsfaktor für Familie und Beruf (VIF), nimmt Wien mit fast 90 % den Spitzenplatz unter allen Bundesländern ein. Der VIF misst, wie gut berufliche Tätigkeit und familiäre Verpflichtungen in Bezug auf die Betreuung 3- bis 5-jähriger Kinder miteinander vereinbar sind – je höher der Wert, desto besser das Kinderbetreuungsangebot.

Je besser das Kinderbetreuungsangebot, desto weniger Teilzeit

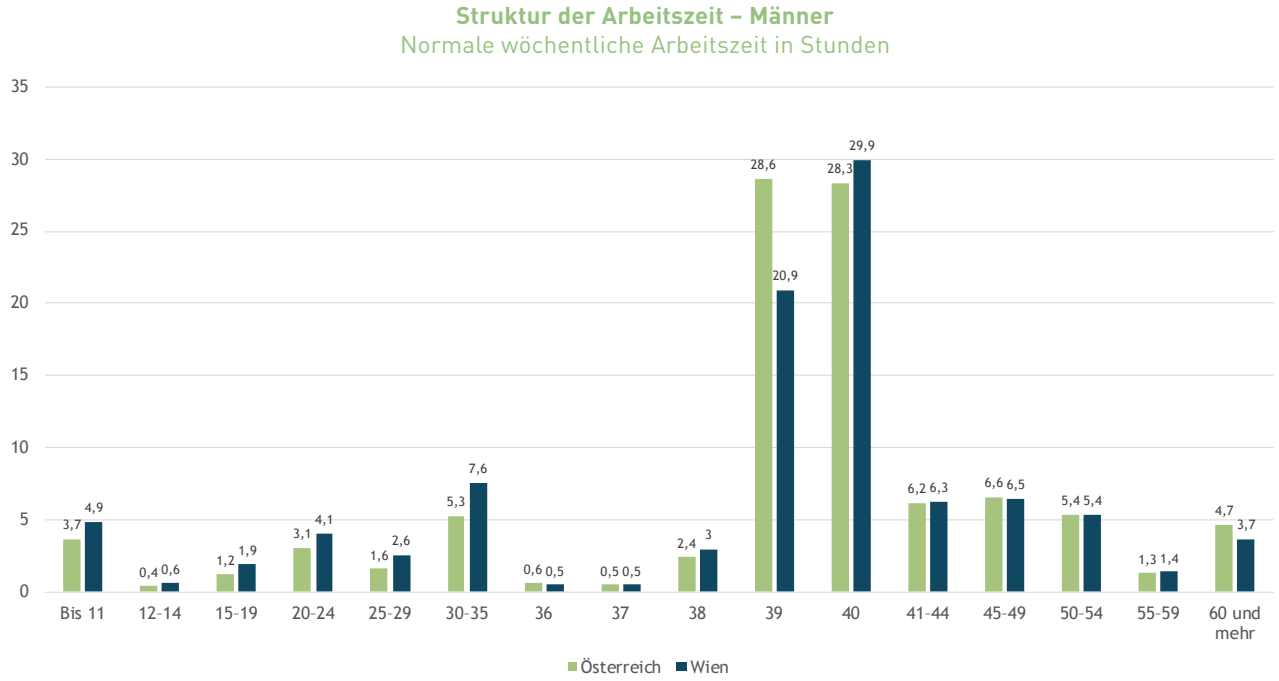
Nimmt man die übrigen Bundesländer ohne Wien, besteht kein berechenbarer Zusammenhang zwischen Betreuungsangebot und Teilzeitquote. Erst durch die Einbeziehung Wiens ergibt sich ein statistisch messbarer negativer Zusammenhang: Je besser das Kinderbetreuungsangebot, desto geringer die Teilzeitquote. Wien fungiert hier als Ausreißer. Daraus lässt sich schließen, dass neben der Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen auch kulturelle und strukturelle Faktoren die Erwerbsbeteiligung von Frauen beeinflussen.

Noch deutlicher wird dieser Zusammenhang, wenn man speziell die Teilzeitquote der Frauen mit Kindern von 0 bis 5 Jahren heranzieht: In Wien zeigt sich dann ein noch stärkerer negativer Zusammenhang mit dem VIF, aber auch für die übrigen Bundesländer lässt sich zumindest ein schwacher statistischer Zusammenhang nachweisen. Dies deutet darauf hin, dass die gute Verfügbarkeit von Kinderbetreuung in Wien einen besonders starken Einfluss auf die niedrige Teilzeitquote hat, während in den anderen Bundesländern weitere Faktoren eine größere Rolle spielen als im urbanen Raum.



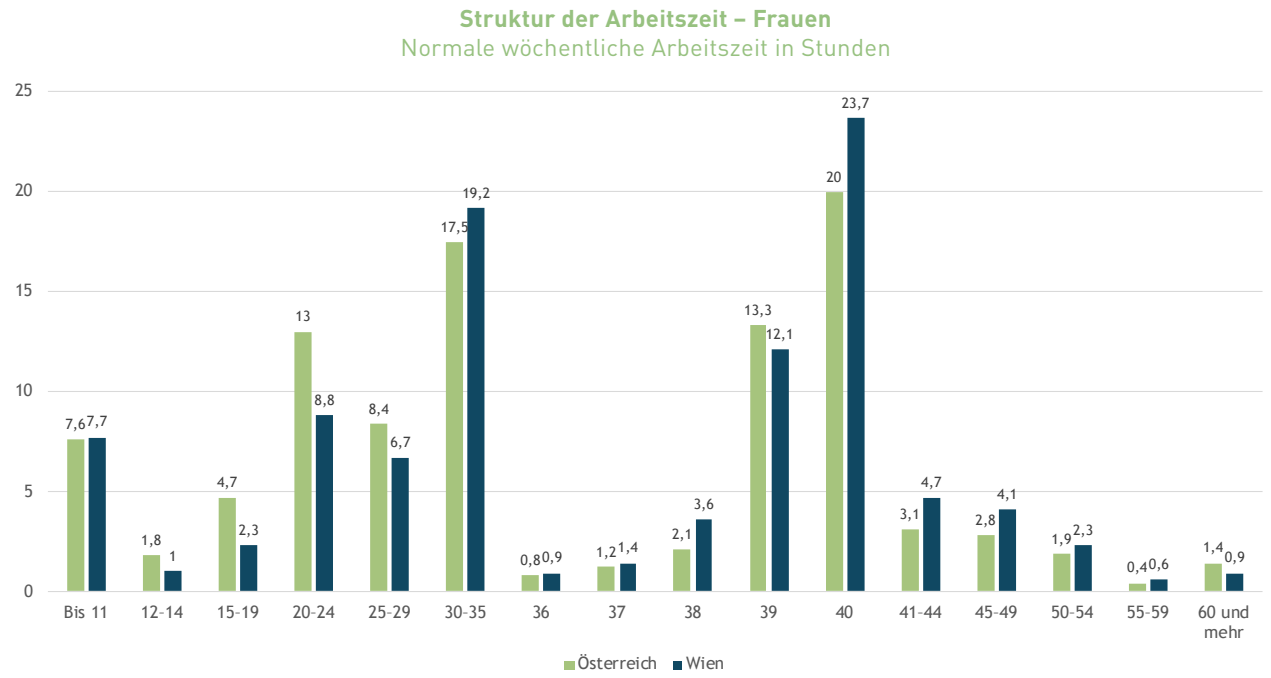
Quelle: Statistik Austria

Zu viele jüngere Männer arbeiten Teilzeit: Struktur der Teilzeit zeigt klare Unterschiede zwischen den Geschlechtern



Quelle: Statistik Austria

Betrachtet man die Struktur der Arbeitszeit nach wöchentlichem Stundenausmaß, so zeigt sich bei den Männern, dass der höhere Teilzeitanteil in Wien im Vergleich zum Bundesschnitt das Resultat zweier Effekte ist: Einerseits gibt es einen höheren Anteil an Beschäftigung knapp unter der Vollzeit (30-35 Stunden), andererseits besteht ein höherer Anteil der nur wenige Stunden Tätigen (bis 11 Stunden) in Wien. Die letztgenannte Gruppe könnte eventuell von Studierenden geprägt sein. Bei den Vollzeit-Beschäftigten gibt es einen Ausreißer nach unten beim Beschäftigungsausmaß von 39 Stunden – die Ursache dafür ist nicht klar zu definieren bzw. offen.

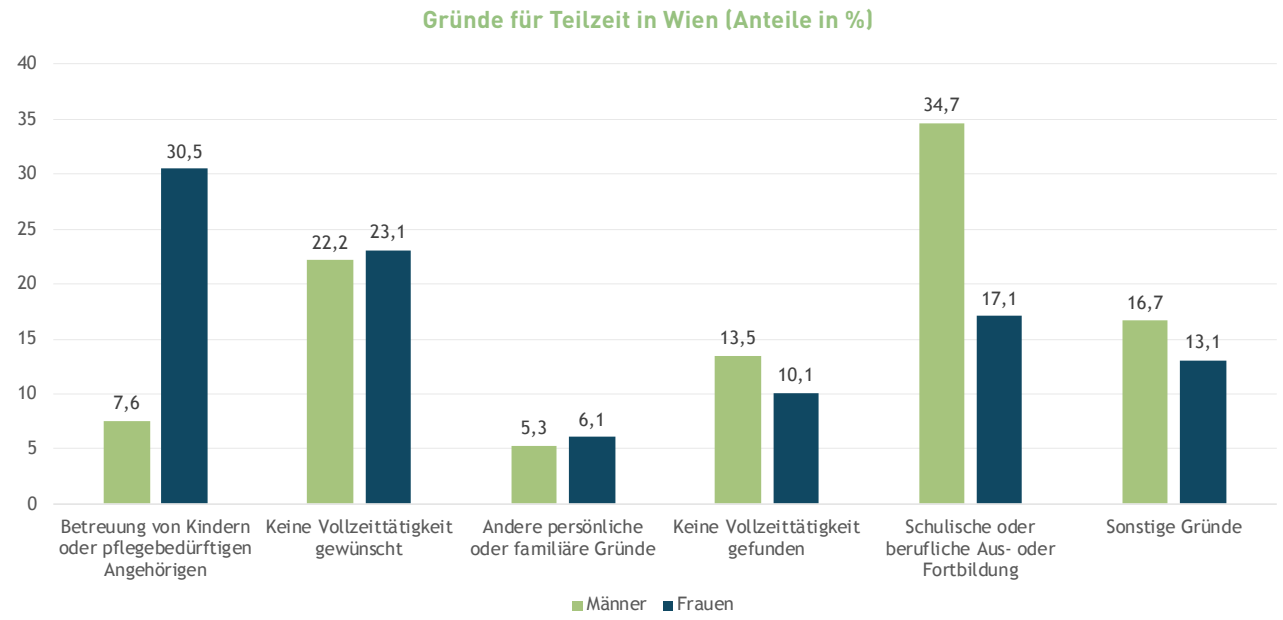


Quelle: Statistik Austria

Bei den in Wien arbeitenden Frauen sind die geringeren Teilzeit-Anteile vor allem im Beschäftigungsausmaß zwischen 15 und 29 Stunden erkennbar. Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen ab 40 Stunden liegt Wien durchwegs über dem Bundesschnitt - außer beim Stundenausmaß von 60 Stunden und mehr. Als Ausreißer zeigt sich, wie bei den Männern, das Beschäftigungsausmaß von 39 Wochenstunden, auch hier bleibt die Erklärung offen.

Die Unterschiede lassen sich vermutlich durch mehrere Faktoren erklären: Der Anteil der kinderlosen Frauen ist in Wien geringer, gleichzeitig ist die Kinderbetreuungssituation deutlich besser, was vielen Frauen ein höheres Beschäftigungsausmaß ermöglicht. Zudem sind die Lebenshaltungskosten in Wien höher als im Bundesschnitt, was Frauen vermutlich eher dazu veranlasst mehr Stunden zu arbeiten als in ländlicheren Regionen.

Betreuungspflichten bei Frauen und Aus- und Weiterbildung bei Männern als „Teilzeit-Treiber“



Quelle: Statistik Austria

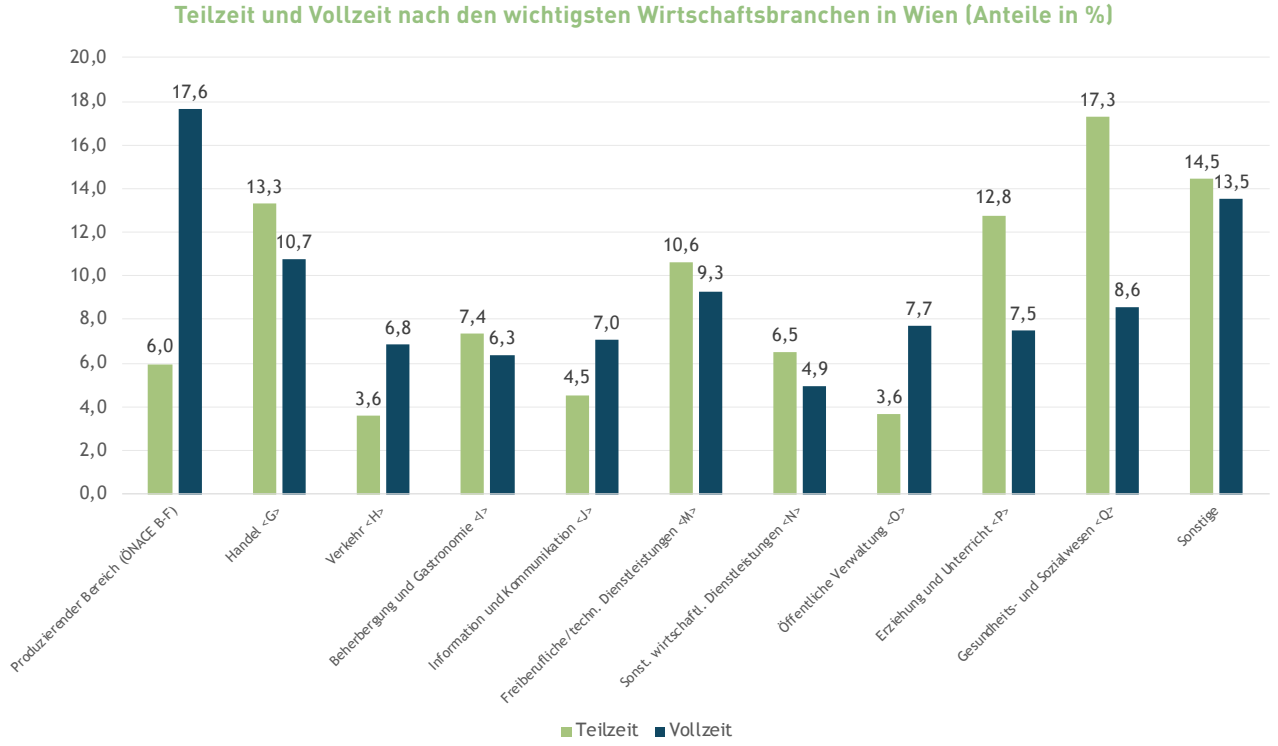
Betrachtet man die Gründe für Teilzeitarbeit nach Geschlechtern in Wien, zeigt sich ein gravierender Unterschied: Der Großteil der Frauen arbeitet aufgrund von Betreuungspflichten in Teilzeit. Bei Männern ist dies der am zweitwenigsten genannte Grund, während über ein Drittel der Männer die Arbeitszeit wegen Aus- oder Fortbildung reduziert.

Auffällig ist, dass bei beiden Geschlechtern über ein Fünftel freiwillig in Teilzeit arbeitet – jeweils der zweithäufigste Grund. Hinsichtlich der Altersstruktur zeigt sich jedoch ein deutlicher Unterschied: Der Großteil der Frauen, die keine Vollzeittätigkeit wünschen, ist 45 Jahre oder älter, während bei den Männern die meisten in dieser Gruppe zwischen 25 und 44 Jahre alt sind. Insgesamt sind die freiwillig in Teilzeit arbeitenden Frauen in Wien tendenziell gut ausgebildet – der Großteil verfügt über einen Abschluss an einer höheren Schule oder Hochschule/Akademie.

Höhere Arbeitszeiten möglich: Theoretisch könnten 34 % aller Erwerbstätigen auch Vollzeit arbeiten

Rechnet man zur Gruppe der freiwillig in Teilzeit Arbeitenden noch jene hinzu, die keine Vollzeittätigkeit gefunden haben, ergibt sich ein Anteil von 34 % aller Erwerbstätigen im Haupterwerbsalter (15–64 Jahre) in Wien, die theoretisch Vollzeit arbeiten könnten – das sind fast 95.000 Personen. Würden alle diese Personen Vollzeit statt Teilzeit arbeiten, entspräche das umgerechnet über 43.000 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten in Wien. Dieses zusätzliche Arbeitsvolumen würde eine Bruttowertschöpfung von rund 4,9 Mrd. Euro generieren und damit das Wiener Bruttoregionalprodukt um 5,5 Mrd. Euro erhöhen.

Teilzeit nach Branchen unterschiedlich verteilt



Quelle: Statistik Austria

Vergleicht man die Verteilung der Erwerbstätigen in Wien auf die wichtigsten Wirtschaftsbranchen, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitenden: Der Produktionssektor sowie die öffentliche Verwaltung sind stark von Vollzeitbeschäftigung geprägt, während der Großteil der Teilzeitbeschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich, im Bildungssektor und im Handel tätig ist.

Innerhalb der Gruppe jener, die freiwillig in Teilzeit arbeiten oder keine Vollzeittätigkeit gefunden haben, sind nur rund 5 % im Produktionssektor tätig, während 95 % im Dienstleistungssektor beschäftigt sind.

2 STEIGERUNG DES ARBEITSVOLUMENS (ARBEITSKRÄFTEPOTENZIAL)

Bessere Bedingungen für arbeitende Eltern anbieten

Anlehnung einer reformierten Kinderbetreuungsgeldregelung an das deutsche ElterngeldPLUS könnte den Wiedereinstieg erleichtern

Das deutsche Modell ElterngeldPlus ist ein flexibles Bezugsmodell für Eltern, die Teilzeit arbeiten und gleichzeitig Betreuungsaufgaben wahrnehmen möchten. Anstatt das Elterngeld in voller Höhe für eine kurze Zeit zu beziehen, wird der monatliche Betrag halbiert und dafür über einen doppelt so langen Zeitraum ausbezahlt. Dies ermöglicht einen sanfteren Wiedereinstieg in den Beruf und eine längere staatliche Unterstützung.

Das ElterngeldPlus richtet sich primär an Eltern, die nach der Geburt des Kindes schnell wieder in den Beruf zurückkehren wollen.

- **Es fördert die Teilzeitarbeit beider Elternteile und den frühen Einstieg ins Berufsleben.** Für jeden Monat Elterngeld, den man als Basiselterngeld bezieht, stehen zwei Monate ElterngeldPlus zur Verfügung. Der monatliche Betrag halbiert sich dabei, wird aber über den doppelten Zeitraum ausgezahlt.
- **Berechnung:** Die Höhe des ElterngeldPlus berechnet sich wie beim Basiselterngeld aus der Differenz zwischen dem Nettoeinkommen vor der Geburt und dem Nettoeinkommen während des Bezugs. Der monatliche Auszahlungsbetrag ist jedoch auf maximal die Hälfte des Betrags begrenzt, der ohne Teilzeiteinkommen zustehen würde.
- **Partnerschaftsbonus:** Eine besondere Komponente sind die zusätzlichen Partnerschaftsbonusmonate. Wenn beide Elternteile parallel für vier aufeinanderfolgende Monate in Teilzeit (zwischen 24 und 32 Stunden pro Woche) arbeiten, erhalten sie jeweils vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus.

In Österreich existiert ein flexibles Kinderbetreuungsgeld-System. Es hat Ähnlichkeiten mit dem deutschen ElterngeldPlus, weist aber auch wichtige Unterschiede auf.

- **Kinderbetreuungsgeld-Konto:** Dies ist ein Pauschalsystem, das unabhängig vom Einkommen vor der Geburt ist. Die Eltern können die Bezugsdauer (und somit die Höhe des Tagessatzes) frei zwischen 365 und 851 Tagen wählen, wobei 20 % der Bezugsdauer für den anderen Elternteil reserviert sind. Der Zuverdienst wird hier auf Basis einer individuellen Grenze angerechnet, was die Flexibilität erhöht.

- **Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld:** Dies entspricht eher dem deutschen Basiselterngeld. Es beträgt 80 % des letzten Einkommens, maximal jedoch ca. 2.400 Euro monatlich. Die Bezugsdauer ist auf 365 Tage (ein Elternteil) bzw. 426 Tage (beide Elternteile) begrenzt.

Bei beiden Varianten ist Teilzeit nur eingeschränkt im Rahmen der Elternkarenz möglich.

Ein deutsches ElterngeldPlus-Modell ließe sich in Österreich am ehesten als eine flexible Ausgestaltung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes umsetzen. Man könnte die Bezugsdauer des Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgelds (derzeit maximal 426 Tage) verlängern, wenn man im Gegenzug den monatlichen Betrag reduziert. Dies würde Müttern und Vätern, die früher in den Beruf zurückkehren möchten, eine attraktive Alternative bieten.

Dies würde folgende Auswirkungen mit sich bringen:

- **Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Das Modell fördert den frühzeitigen Wiedereinstieg in den Beruf, da es Teilzeitarbeit finanziell attraktiver macht.

- **Gleichstellung der Geschlechter:** Durch die Anreize für Väter, ebenfalls in Teilzeit zu gehen (Partnerschaftsbonus), wird die traditionelle Rollenverteilung aufgebrochen.

- **Erhöhung der Beschäftigungsquote:** Mehr Eltern, die Teilzeit arbeiten, erhöhen die Gesamtzahl der Erwerbstätigen.

- **Längere finanzielle Absicherung:** Der Anspruch auf staatliche Unterstützung erstreckt sich über einen längeren Zeitraum.

Allerdings sind die Risiken zu beachten:

- **Komplexität:** Das deutsche System ist durch die vielen Kombinationsmöglichkeiten und Zuverdienstregelungen recht komplex. Das könnte zu Verwirrung bei den Antragstellern führen. Hier ist bei einer österreichischen Umsetzung auf eine mögliche einfache, leicht verständliche Umsetzung zu achten.

- **Geringere Flexibilität als das Kinderbetreuungsgeld-Konto:** Während das österreichische KBG-Konto in erster Linie die Dauer flexibilisiert, konzentriert sich das deutsche Modell stärker auf die Höhe der Leistung in Kombination mit Teilzeitarbeit. Das könnte zu weniger Wahlfreiheit für Eltern führen, die nicht in Teilzeit arbeiten wollen.

- **Potenzielle Steuerproblematik:** Wie in Deutschland könnte auch in Österreich das ElterngeldPlus dem Progressionsvorbehalt unterliegen. Das bedeutet, es ist zwar steuerfrei, kann aber den Steuersatz auf andere Einkommen erhöhen, was zu Steuernachzahlungen führen kann.

Eine Einführung eines an das deutsche ElterngeldPlus angelehnten Modells erscheint in Österreich sinnvoll, da es eine Ergänzung zum bestehenden System darstellt. Es würde die Lücke zwischen dem starren einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und dem pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Konto schließen. Insbesondere für Eltern, die gut verdienen und schnell in Teilzeit zurückkehren möchten, würde dies einen attraktiven Anreiz und eine Alternative zur Elternkarenz schaffen.
Das Modell ist zu Beginn aufgrund der Umstellungskosten durchaus teurer. Langfristig könnten die steigenden Einnahmen aus der Lohnsteuer (durch die Teilzeittätigkeit der Eltern) und Sozialversicherungsbeiträge die höheren Kosten jedoch kompensieren.

Arbeit muss sich wieder lohnen – es braucht dringend Leistungsanreize

Hinterfragen bzw. Abschaffung der „Negativsteuer“ bzw. Sozialversicherungserstattung

Ein wichtiger Ansatz dazu, der Bedeutung der Erwerbstätigkeit wieder ihren ursprünglichen Stellenwert zu geben, ist beispielsweise die Überprüfung der Abgabenbegünstigungen von niedrigen (Teilzeit-) Einkommen auf ihre Treffsicherheit (Negativsteuer). Die Negativsteuer (auch Sozialversicherungserstattung genannt) ist eine Gutschrift, die Arbeitnehmern zusteht, die unterhalb der Grenzen der Einkommenssteuerpflicht verdienen. Arbeitnehmer, die keine Einkommenssteuer, aber dennoch Sozialversicherungsbeiträge bezahlen, erhalten 55 % der gezahlten Sozialversicherungsbeiträge (maximal 1.300,- Euro pro Jahr) als Negativsteuer zurück. Die Gutschrift wird bei Durchführung der Arbeitnehmerveranlagung berücksichtigt. Im Jahr 2026 ist ein Jahreseinkommen unter13.539,- Euro steuerfrei. Teilzeitbeschäftigte, die unterhalb dieses Betrages verdienen, profitieren daher vom Instrument der Negativsteuer. Dies bedeutet auch, dass die Motivation zur Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes deutlich geschwächt wird, denn das höhere Einkommen führt zum Verlust des Anspruches auf Negativsteuer. Da Anreize zur Anhebung des Arbeitskräftepotentials dringend notwendig sind, muss diese Regelung überdacht werden.

Mindestsicherung und Arbeitslosengeld dürfen keine soziale Hängematte sein

Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit durch Reform der Mindestsicherung in Wien

Abseits der Teilzeitproblematik sollen auch andere Möglichkeiten zur Setzung der Leistungsanreize angesprochen werden. Die Mindestsicherung garantiert ein soziales Auffangnetz für unterstützungsbedürftige Personen. Die derzeitige Regelung in Wien ist aber selbst nach den jüngsten Änderungen sehr großzügig ausgestaltet und erweist sich als Inaktivitätsfalle.

2019 wurde zwar ein Grundsatzgesetz des Bundes – das Sozialhilfe-Grundsatzgesetz – geschaffen. Sein Wesen besteht darin, einen verbindlichen Rahmen für die Sozialhilfe (in Wien Mindestsicherung genannt) vorzugeben. Die Bundesländer erlassen und vollziehen die darauf aufbauenden Ausführungsgesetze. Wien hat das Sozialhilfe-Grundsatzgesetz jedoch nur in Teilbereichen umgesetzt. Das bereits seit 2011 in Geltung stehende Wiener Mindestsicherungsgesetz wurde an die Grundsatzgesetzgebung im Wesentlichen nur bei den Regelungen zum Behindertenzuschlag, der Vermögensregelung und den Sanktionen an das Sozialhilfe-Grundsatzgesetz angepasst.

Laut Medienberichten ist die aktuelle Ausgestaltung der Sozialhilfe im Hinblick auf die Funktion als letztes Auffangnetz auffallend großzügig und mit den falschen Anreizen geregelt. Vor allem kinderreiche Familien können mit dem Instrument der Mindestsicherung ein Nettoeinkommen generieren, das mit Erwerbstätigkeit nur schwer zu erreichen ist. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang einmal mehr, dass ein Ziel der Sozialhilfe die Förderung der (Wieder-)Eingliederung in das Erwerbsleben darstellt.

Sowohl die Bundesregierung als auch die Wiener Stadtregierung haben zwar jüngst Anpassungen im Bereich der Sozialhilfe angekündigt. Zu den Vorhaben auf Bundesebene liegen allerdings bisher keine konkretisierten Überlegungen vor.

Auf Landesebene wurden in Wien im November 2025 die folgenden Änderungen bei der Mindestsicherung beschlossen[1]: Streichung des Anspruches auf Mindestsicherung für subsidiär Schutzberechtigte, Anpassung bei der Wohnkostenanrechnung für Kinder und Neubewertung von Wohngemeinschaften.

[1] LandesgesetzblattWr. LGBl I 65/2025.)

Alle diese von der Wiener Stadtregierung vorgenommenen Neuregelungen Vorhaben führen jedoch an einem wesentlichen Kernproblem vorbei. Der Bund regelt im Sozialhilfe-Grundsatzgesetz bundesweit einheitliche Höchstsätze, die nicht überschritten werden dürfen. Weiters ist vorgesehen, dass Sozialhilfeleistungen im Rahmen von Hausgemeinschaften degressiv abgestuft festzulegen sind. Bei den Basisleistungen hält sich Wien an die Höchstsätze. Die Staffelung der Zuschläge für im selben Haushalt lebenden Personen wird in Wien aber nicht vollständig umgesetzt.

Wien zahlt Familien einen Zuschlag in der Höhe von 332,07 Euro pro minderjährigem Kind und liegt damit über den anderen Bundesländern[2]. Bei Familien mit einem Alleinverdiener rechnet sich deshalb eine Erwerbstätigkeit finanziell oft nicht, wie folgende Gegenüberstellung zeigt:

- Haushaltseinkommen für ein Paar mit einem Kind bei Mindestsicherungsbezug = **2.422,88 € netto**. Der Anspruch auf Mietbeihilfe wird gesondert ermittelt.
- Mindesteinkommen in den Branchen Gastronomie (1.950 brutto = **1.589 € netto**); Angestellte im Handel (2.251 brutto = **1.771 € netto**); Kleintransport (1.884 brutto = **1.544 € netto**); Friseur (2.100 brutto = **1.618 € netto**).

Die Situation der Stadtfinanzen ist prekär und die Wiener Mindestsicherung trägt wesentlich zu dieser Situation bei. Denn sie macht mit rund 1,2 Mrd. Euro Kosten mittlerweile gut 5 % des Stadtbudgets aus.[3] Die Tendenz ist steigend. Die Einhaltung der bundesrechtlichen Grundsatzvorgaben – wie insbesondere eine degressive Staffelung – ist somit essenziell.

Im Regierungsprogramm hat sich die Wiener Stadtregierung vorgenommen, Inaktivitätsfallen bei Eltern von Mehrkindfamilien in Mindestsicherung zu vermeiden. Weiters sollen die Treffsicherheit der Leistungen in der Wiener Mindestsicherung evaluiert und reformiert werden.[4] Diese Ziele sind aktiv und nachhaltig zu verfolgen. Dazu gehört auch, überschießende Leistungen zurückzunehmen. Dies ist – wie gezeigt – auch jetzt schon möglich und geboten. Eine Reform der Sozialhilfe-Grundsätze auf Bundesebene muss und darf nicht abgewartet werden.

Wünschenswerte Änderungen beim Arbeitslosengeld: degressive Staffelung des Ausmaßes sowie Einschränkung der Möglichkeit des geringfügigen Zuverdienstes

Auch das Konzept des Arbeitslosengeldes muss überdacht werden. Insbesondere Anreize zur raschen Wiederaufnahme der Arbeit sind essenziell. Ein erster Schritt wurde mit dem Budgetbegleitgesetz 2025[5] gesetzt, indem die Möglichkeit des geringfügigen Zuverdienstes neben dem Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe eingeschränkt wurde. Eine parallel ausgeübte geringfügige Erwerbstätigkeit wirkte sich in vielen Fällen negativ im Hinblick auf die Bereitschaft eine vollversicherte Tätigkeit wieder aufzunehmen aus.

Nun ist mit weiteren Maßnahmen fortzusetzen. So bedarf es eines degressiven Modells des Arbeitslosengeldes. Dies würde die Motivation zur raschen Rückkehr ins Erwerbsleben erhöhen.

Arbeitslosengeld soll von der Verfolgung eines Berufsabschlusses abhängig werden

Personen mit maximal Pflichtschulabschluss haben mit einer Arbeitslosenquote von 20,4 % das bei weitem höchste Arbeitslosigkeitsrisiko. Damit macht es jedenfalls bei Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und zwar über absolvierte Lehrzeiten, jedoch über keine Lehrabschlussprüfung verfügen, die Hinführung zu einem Berufsabschluss Sinn. Diesen Personen wird bereits jetzt ein Vorbereitungskurs auf die Lehrabschlussprüfung angeboten, nach dem der Antritt zur Lehrabschlussprüfung erfolgen sollte. Die Absolvierung des Vorbereitungskurses sowie der Prüfungsantritt sollten Voraussetzung für die Weitergewährung des Arbeitslosengeldes darstellen.

[2] Oberösterreich etwa starten bei 308 Euro und dieser Betrag wird degressiv gestaffelt für jedes weitere Kind (bei 4-5 Kindern nurmehr 147 Euro pro Kind). Ähnliche Werte gibt es in Niederösterreich.
[3] Der Standard, 2.6.2025.
[4] Punkt 5.2.9. des Wiener Stadtregierungsprogrammes: Regierungsabkommen 2025.
[5] BGBl. I Nr. 25/2025.

Förderungen und Transferzahlungen der Länder sind auf ihre Treffsicherheit zu prüfen
Wie bereits erwähnt, arbeitet über ein Fünftel der Menschen in Wien freiwillig in Teilzeit. Im Modell der Marktwirtschaft ist dies grundsätzlich ein zulässiges Lebensmodell. Gesundheitsleistungen, Bildungsangebote oder auch die staatlich aufgestockte Mindestpension, also die Ausgleichszulage, sind aber für alle gleich – unabhängig davon, wie viel jemand eingezahlt hat. Finanziert wird das zum überwiegenden Teil von den Vollzeit-Erwerbstätigen. Würden die 300.000 freiwilligen Teilzeitkräfte Vollzeit arbeiten und ein mittleres Bruttoeinkommen verdienen, brächte dies rund 3 Mrd. Euro mehr an Sozialversicherungsbeiträgen. Die gesamten staatlichen Mehreinnahmen inklusive Lohnsteuer und Lohnnebenkosten lägen bei rund 5 Mrd. Euro pro Jahr. In diese Berechnung sind Teilzeitkräfte, die bei der Mikrozensus-Befragung als Grund für ihre verringerte Tätigkeit eine Krankheit oder Betreuungspflichten angegeben haben, nicht mitberechnet.[6]

Fast 95.000 Personen in Wien befinden sich im Haupterwerbsalter (15 bis 64 Jahre). Diese könnten theoretisch Vollzeit arbeiten. Würden alle diese Personen Vollzeit statt Teilzeit arbeiten, entspräche das umgerechnet über 43.000 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten in Wien. Dieses zusätzliche Arbeitsvolumen würde eine Bruttowertschöpfung von rund 4,9 Mrd. Euro generieren und damit das Wiener Bruttoregionalprodukt um 5,5 Mrd. Euro erhöhen.

Bei Gewährung von Beihilfen, die an der Einkommenshöhe anknüpfen, wie zB Energiekostenzuschüsse oder Wohnbeihilfen, ist zu evaluieren, inwiefern die Voraussetzungen zum Bezug der Beihilfe so adaptiert werden könnten, damit Personen, die mehr arbeiten könnten, nicht dazu verleitet werden, in der Teilzeittätigkeit zu verharren.

Darüber hinaus müssen stärkere Anreize für die Rückkehr ins Erwerbsleben gesetzt werden. So sollten die genannten Transferleistungen das Schicksal des Arbeitslosengeldes teilen, wenn dieses entfällt, weil ein Arbeitsloser eine angebotene zumutbare Stelle nicht annimmt.

Arbeitskräftepotenzial durch wirksame Sanktion aktivieren (Mindestsicherung)
Nach dem Sozialhilfe-Grundsatzgesetz muss die Landesgesetzgebung für Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit der Bereitschaft zum Einsatz der Arbeitskraft und für den unrechtmäßigen Bezug der Sozialhilfe sowohl wirksame als auch abschreckende Sanktionen vorsehen. Das betrifft insbesondere eine Reduktion oder gänzliche Einstellung sowie die Rückforderung der Leistungen.[7] Diese Bestimmung findet sich auch im Wiener Landesrecht.[8]

Während das Sanktionsmanagement des AMS Wien funktioniert (Ruhen des AMS Anspruchs bei Leistungsverweigerung des Betroffenen), offenbart die Stadt Wien selbst, dass dies bei ihrem eigenen Sanktionsmanagement in Bezug auf die Mindestsicherung nicht der Fall ist. Im aktuellen Regierungsprogramm der Wiener Stadtregierung wurde festgehalten: Für ein effektives Sanktionsmanagement bräuchte es eine bessere Datenvernetzung zwischen MA 40, AMS und dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) sowie Schnittstellen zu anderen Behörden, Bund und Sozialversicherung, damit Pflichtverletzungen erfasst und Sanktionen in nachvollziehbarer Weise vollzogen werden können.[9] In welcher Form und wie oft die Stadt Wien Sanktionen umgesetzt hat, etwa wegen fehlender Integrationserklärungen oder Nichterfüllung bei Deutsch-/Wertekursen, ist unklar.

Die Stadt Wien ist daher dazu angehalten, rasch die notwendigen Vernetzungen nachdrücklich einzufordern und in weiterer Folge zu etablieren, um ein effektives Sanktionsmanagement aufzustellen.

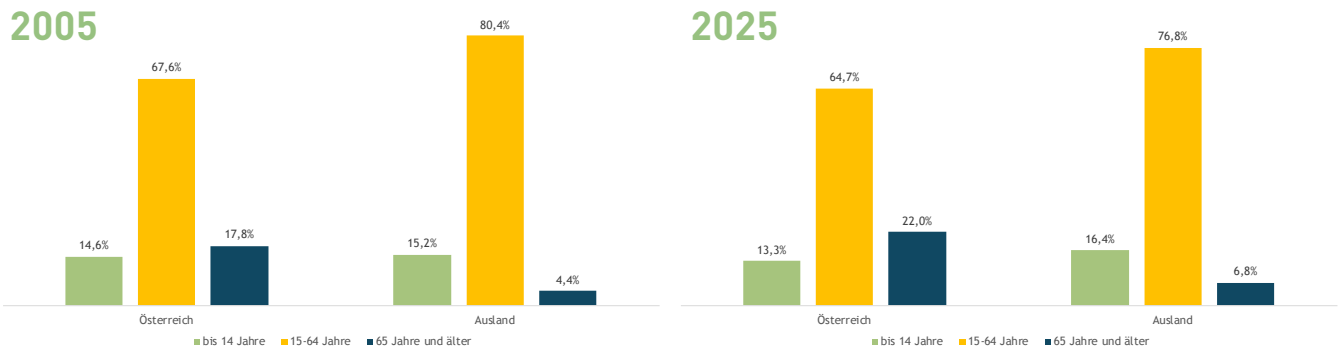
[6] Die Teilzeit der einen ist die Vollzeit der anderen – Agenda Austria
[7] § 9 SH-GG.
[8] § 15 Wiener Mindestsicherungsgesetz.
[9] Seite 187 des Wiener Stadtregierungsprogrammes

3 DEMOGRAFISCHE HERAUSFORDERUNG

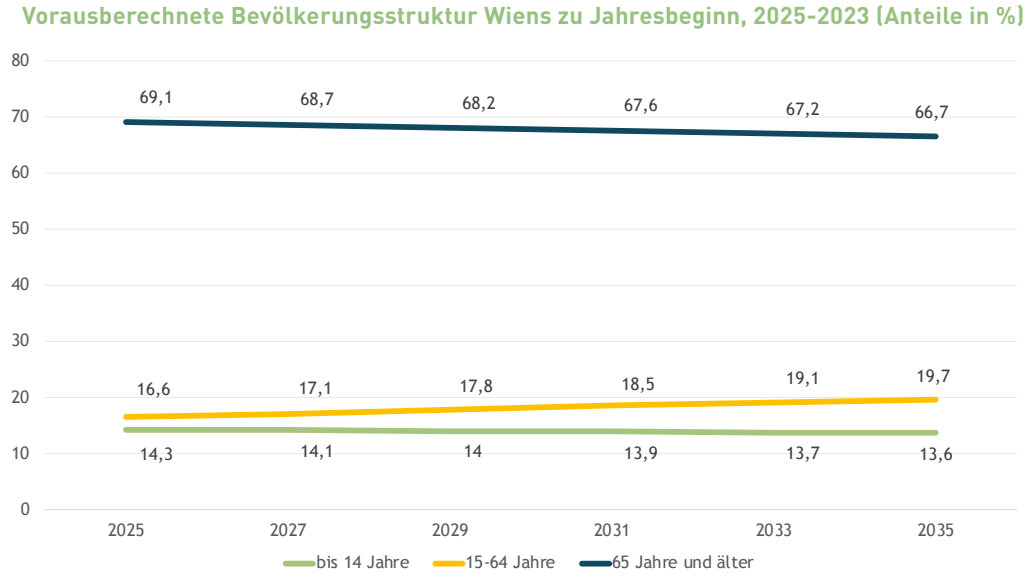
Demografischen Herausforderungen aktiv begegnen – Erleichterungen für arbeitswillige Alterspensionisten

Bevölkerung altert schneller als der Anteil der älteren Erwerbspersonen
Auch in Bezug auf demografische Entwicklungen gibt es einige Verschiebungen, welche zunehmend Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Eine der größten Herausforderung ist die alternde Bevölkerung.

Wiener Bevölkerung nach Altersgruppen und Staatsangehörigkeit

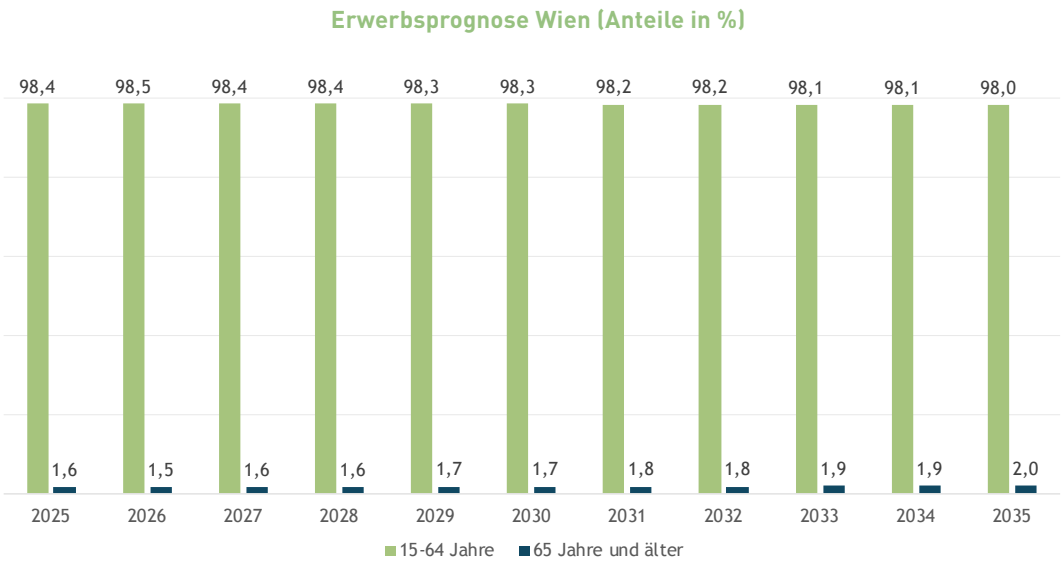


Bei Betrachtung der Wiener Bevölkerung nach Altersgruppen und Staatsangehörigkeit sieht man sehr deutlich, dass zwischen 2005 und 2025 die älteste Bevölkerungsgruppe (65 Jahre und älter) gewachsen ist. Der Anteil der österreichischen Staatsbürger und Staatsbürgerinnen dieser Gruppe lag 2005 noch bei 17,8 %, aktuell macht er bereits 22 % aus. Der Anteil der jüngeren Personen ist gleichzeitig weniger geworden. Bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist ebenfalls der Anteil der 65-Jährigen und Älteren angestiegen, allerdings nur von 4,4 % auf 6,8 %. Ausschließlich die Gruppe der zwischen 15- und 64-Jährigen hat sich verringert, während die bis 14-Jährigen ebenfalls ein Wachstum verzeichnen (+1,2 Prozentpunkte).



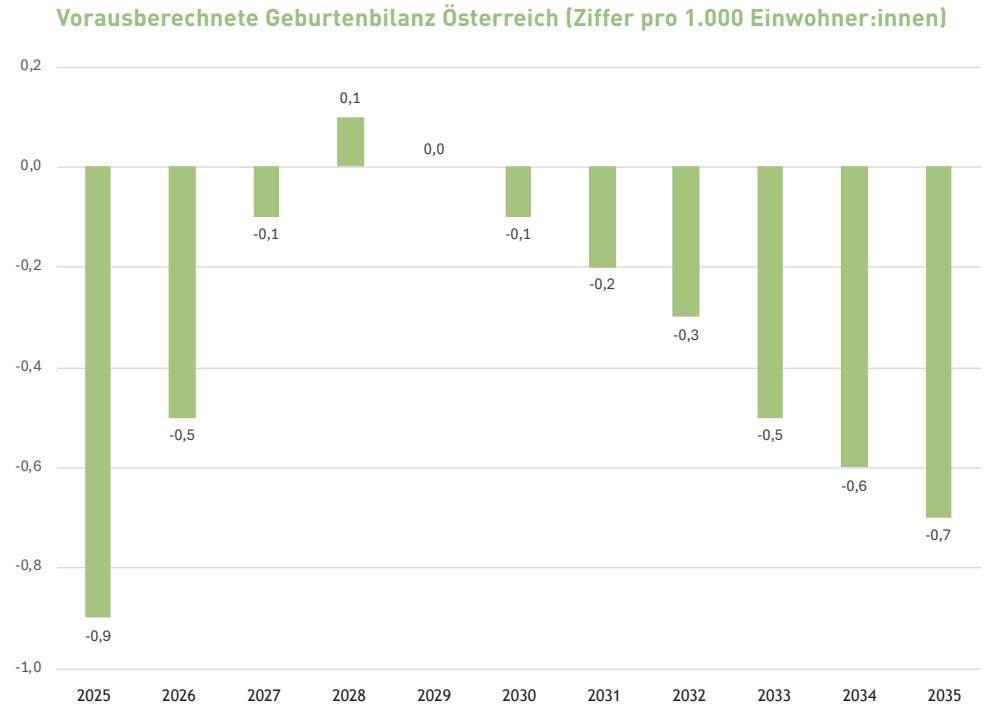
Quelle: Statistik Austria

Die Prognosen zur Bevölkerungsstruktur von Statistik Austria zeigen, dass sich diese Trends in der Bundeshauptstadt weiter fortsetzen werden. Der Anteil der Gesamtbevölkerung, der 65 Jahre alt oder älter ist, wird in den kommenden 10 Jahren weiterwachsen, während sich die Gruppe der bis 14-Jährigen sowie die Personengruppe zwischen 15 und 64 Jahren rückläufig entwickeln werden. Man steht vor der Herausforderung, eine immer größer werdende Zahl älterer Menschen in das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben einzubinden, bei gleichzeitig rückläufigem Anteil jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



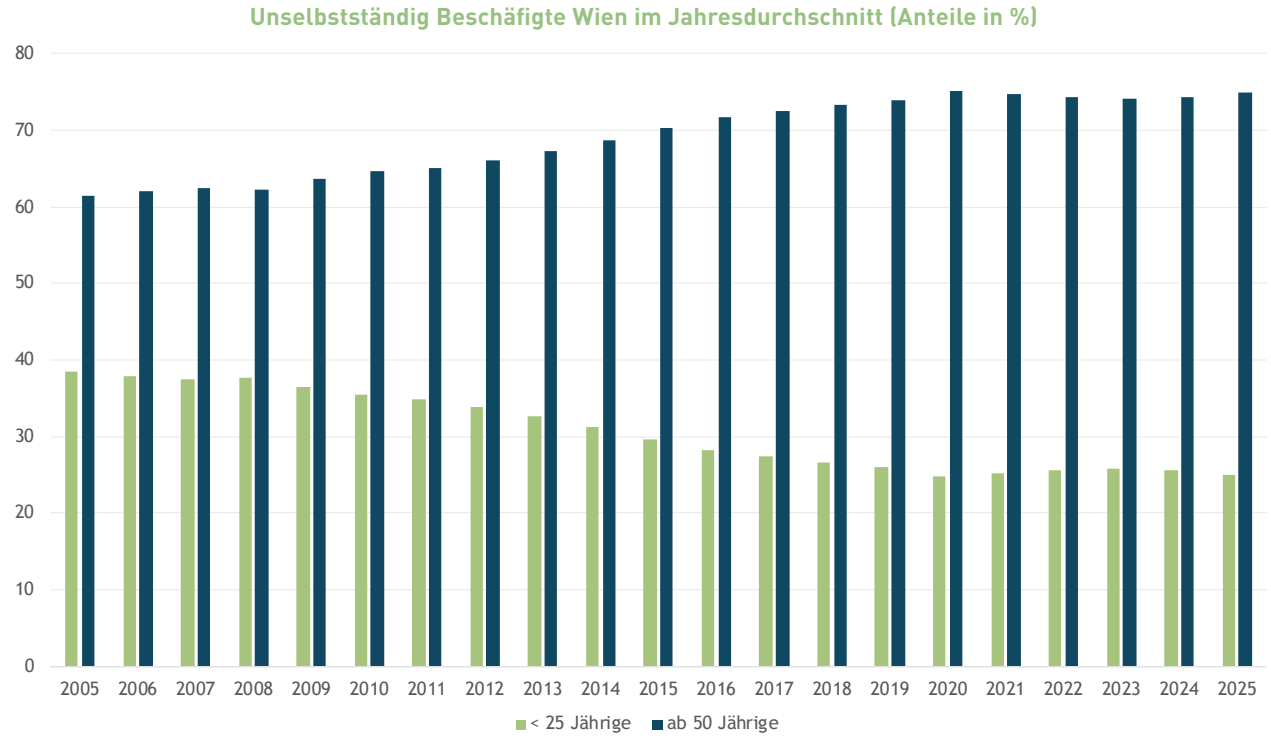
Quelle: Statistik Austria

Ein Blick auf die Erwerbspersonenprognose verdeutlicht dieses Bild. Während die Gruppe der Gesamtbevölkerung Wiens, die 65 Jahre alt oder älter sind bis 2035 um mehr als 3 Prozentpunkte wachsen wird, wird bei dem Anteil der gleichaltrigen Erwerbspersonen im gleichen Zeitraum ein Wachstum von nur ca. 0,4 Prozentpunkte erwartet. Es wird also eine demografisch begründete Lücke am Arbeitsmarkt entstehen.



Quelle: Statistik Austria

Niedrige Geburtenzahlen in ganz Österreich – Wien hingegen mit positiver Tendenz
Ein weiterer wichtiger Faktor bei den demografischen Entwicklungen ist die Geburtenbilanz. In Österreich fällt diese aktuell und laut Prognosen auch in den nächsten 10 Jahren überwiegend negativ aus, bzw. dürften sich die Geburten und die Sterbefälle teilweise knapp ausgleichen. In der Bundeshauptstadt wird die Geburtenbilanz deutlich positiver eingeschätzt, was sich durch die grundsätzlich jüngere Bevölkerungsstruktur der Großstadt sowie die hohe Anzahl an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit/ausländischen Wurzel - mit tendenziell höheren Geburtenraten - erklären lässt und nicht die Entwicklung im Bundesgebiet widerspiegelt.



Quelle: AMS, Dachverband der Sozialversicherungsträger

Ältere Arbeitskräfte spielen eine immer wichtigere Rolle
Auch direkt am Wiener Arbeitsmarkt ist erkennbar, dass ältere Arbeitskräfte eine immer wichtigere Rolle spielen. In den letzten 20 Jahren (2005-2025, jeweils Jahresdurchschnittsdaten) ist der Anteil der über 50-Jährigen unselbstständig Beschäftigten in der Bundeshauptstadt stetig gestiegen, während die Gruppe der unter 25-Jährigen kleiner geworden ist. 2025 waren 74,9 % der Beschäftigten über 50 Jahre alt, 2005 lag dieser Anteil noch bei 61,5 %, während die jüngeren Beschäftigten ausgehend von 38,5 % auf 25,1 % geschrumpft sind. Wie in der Erwerbspersonenprognose abgebildet, wird sich auch dieser Trend in den nächsten 10 Jahren weiter fortsetzen.

Ältere Menschen im aktiven Erwerbsleben halten und erwerbstätige Pensionisten fördern
Der Anteil der älteren Personen an der Gesamtbevölkerung wird auch in Wien größer. Es braucht deshalb gezielte Maßnahmen mit denen Beschäftigte länger im Erwerbsleben gehalten werden können. Eine wichtige Rolle spielt auch, dass die Beschäftigung von Menschen über das aktuelle Pensionsalter hinaus attraktiv werden muss. Die Bundesregierung hat dazu kürzlich mehrere Maßnahmen getroffen, die aber zu kurz greifen.

Mit 1.1.2026 wird das Antrittsalter bei der **Korridorpension**, welche einen vorzeitigen Antritt vor dem Regelpensionsalter ermöglicht, schrittweise von 62 auf 63 Jahre angehoben. Die erforderlichen Versicherungszeiten werden von 40 auf 42 Jahre hinaufgesetzt. Ausgenommen sind Personen, die mit ihrem Arbeitgeber eine bereits vor dem 1. April 2025 wirksam gewordene Altersteilzeitvereinbarung getroffen haben. Diese Maßnahme wirkt einerseits beschäftigungsfördernd, weil die benötigten Arbeitskräfte in Beschäftigung gehalten werden, andererseits gibt sie auch Arbeitgebern die notwendige Rechtssicherheit hinsichtlich bereits wirksamer Altersteilzeitvereinbarungen. Im Detail reicht diese punktuelle Maßnahme aber nicht aus.

Die **neue Teilpension** muss kritisch gesehen werden. Ihr Aufbau ist dem Grunde nach mit der früheren Gleitpension vergleichbar. Die Regierung rechnet damit, dass 10.000 Personen die Teilpension nutzen.[10] Das steht im Gegensatz zu den Erfahrungen mit der früheren Bestimmung.[11] Die neue Regelung enthält keine Elemente, die darauf schließen lassen, dass dies nun anders sein soll. Es soll nämlich weiterhin die Möglichkeit bestehen, neben dem Bezug einer vorzeitigen Alterspension einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen. Diese Alternative wird für zahlreiche Pensionsbezieher die attraktivere Variante sein.[12]

Beispiel: Nach der Statistik Austria[13] beträgt die durchschnittliche monatliche Alterspension im Jahr 2023 bei Männern € 2.148. Diese unterteilt sich in jene für Arbeiter € 1.822 und jene für Angestellte € 2.623.-. Bei einer Reduktion der Arbeitszeit um 50 % beträgt die Teilpension – bei einem Antritt mit 63 unter Berücksichtigung des Abschlages von 10,2 % (= 24 x 0,425%) – beim Arbeiter € 818 und beim Angestellten € 1.178.

Ist der pensionsberechtigte Arbeiter höchstmöglich beschäftigt (59 % bzw. 22 Std. pro Woche) ergibt dies für den Handelsarbeiter einen KV-Lohn von € 1.326 und für einen Metallarbeiter einen KV-Lohn von € 1.900. Mit der Teilpension gemeinsam ergibt dies insgesamt € 2.144 für den Handelsarbeiter und € 2.718 für den Metallarbeiter. Im Vergleich dazu führt der Alterspensionsbezug samt geringfügiger Beschäftigung (= € 551) zu einem Gesamteinkommen von € 2.433 (= € 1.882 + € 551.).

Ein falsches Signal sendet auch die **sozial gestaffelte Pensionsanpassung**. Für Pensionen bis zu einer Höhe von € 2.500 brutto gibt es 2026 die volle Pensionsabgeltung von 2,7 %. Höhere Pensionen werden mit einem Betrag von € 67,50 aufgewertet, sodass diese gedeckelt werden. In der Vergangenheit wurden bereits öfter nur für kleine Pensionen der volle Faktor gewährt. Dazu ist anzumerken, dass im Sinne des Versicherungsprinzips höheren Pensionen auch höhere Beiträge während des Erwerbslebens gegenüberstehen. Wenn aber junge Menschen nicht sicher sein können, dass, ihre Pensionen, die auf hohen Einzahlungen beruhen, tatsächlich auch werterhaltend erhöht werdenfehlt ihnen ein Leistungsanreiz.

[10] Kurier vom 21. Juni 2025: „Das ändert sich mit der neuen Teilpension".
[11] Vgl dazu Der Standard vom 18.11.2003, „Gleitpensionen vor dem Auslaufen; Nur mehr 364 Personen nehmen diese Möglichkeit in Anspruch".
[12] Auch wenn der Wert der Geringfügigkeitsgrenze für das Jahr 2026 eingefroren wird; vgl § 810 Abs. 3 ASVG.
[13] https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/sozialleistungen/pensionen/pensionen.

Quotenregelungen und Bonus-/Malus-System zu Lasten der Arbeitgeber sind abzulehnen
Die Erwerbstätigkeit über das Pensionsalter hinaus muss abgabenseitig entlastet werden. Verfehlt ist in diesem Zusammenhang aber die Debatte über **Quotenregelungen**[14] für Unternehmen. Angedacht wird dazu, dass ab einer bestimmten Anzahl an älteren Arbeitnehmern weniger Abgaben geleistet werden müssen oder das Leistungen für Arbeitgeber aus dem FLAF an eine Quote gebunden werden. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass auch eine Beschäftigungs-Pflicht kommen könnte. In jedem Fall müssen Quotenregelungen in Hinblick auf ihre Wirksamkeit hinterfragt werden. Eine Steigerung des Arbeitsvolumens ist damit nämlich noch nicht verbunden. Im schlimmsten Fall würde dies aber mehr Bürokratie bedeuten.

Entfall des steuerrechtlichen Berufsverbotes für weiterhin selbständig erwerbstätige Alterspensionisten bei Betriebsübergabe
Adressaten der bisherigen Überlegungen zu diesen Maßnahmen sind bisher ausschließlich Arbeitnehmer. Anreize für längeres bzw. zusätzliches Arbeiten im müssen aber sowohl in der Sozialversicherung als auch im Steuerrecht auch für Selbständige gelten und auch diese ansprechen.

Das Weiterarbeiten insbesondere auch der Selbständigen ist für den Wirtschaftsstandort essentiell, um Wissens- und Knowhowtransfer an die Betriebsnachfolger sicherzustellen. Mehr als 7.000 Unternehmen jährlich suchen geeignete Nachfolger.[15] Das Steuerecht sieht unter anderem bereits Regelungen vor, um diesen Prozess zu unterstützen. Allerdings sind diese Bestimmungen seit vielen Jahren unverändert und müssen daher dringend an die aktuellen Erfordernisse angepasst werden. Um Betriebsübergaben an die nächste Generation zu fördern, sollten die laut Regierungsprogramm geplante Anhebung des steuerlichen Veräußerungsfreibetrages von € 7.300 auf € 45.000, vor allem aber der Entfall des Berufsverbotes bei Nutzung des Hälftesteuersatzes für die Versteuerung des Veräußerungsgewinns so rasch wie möglich umgesetzt werden. Der Entfall des Berufsverbots und somit die Möglichkeit für den Übergeber des Betriebes, der Next Generation weiterhin zur Seite zu stehen, sollte bereits vorzeitig umgesetzt werden.

[14] https://www.derstandard.at/story/3000000288682/schumann-will-quotenregelung-zur-beschaeftigung-von-menschen-ueber-60.
[15] Nachfolge gesucht: Anzahl der Betriebsübergaben steigt - WKO: https://www.wko.at/oe/news/nachfolge-gesucht-anzahl-der-betriebsuebergaben-steigt

4 ZUWANDERUNG

Zuwanderung gezielt steuern, Qualifikationen und Ausbildung stärken

Die Wiener Bevölkerung wächst ausschließlich durch die starke Zuwanderung

Österreich und seine Bundeshauptstadt verzeichneten in den letzten Jahren eine ausgeprägte Zuwanderungsdynamik, die wesentlich durch die Flüchtlingsbewegungen 2015/16 und 2022, aber auch durch Arbeitsmigration und EU-Erweiterungen beeinflusst wurde (Statistik Austria).

Zuzüge aus dem Ausland Wien

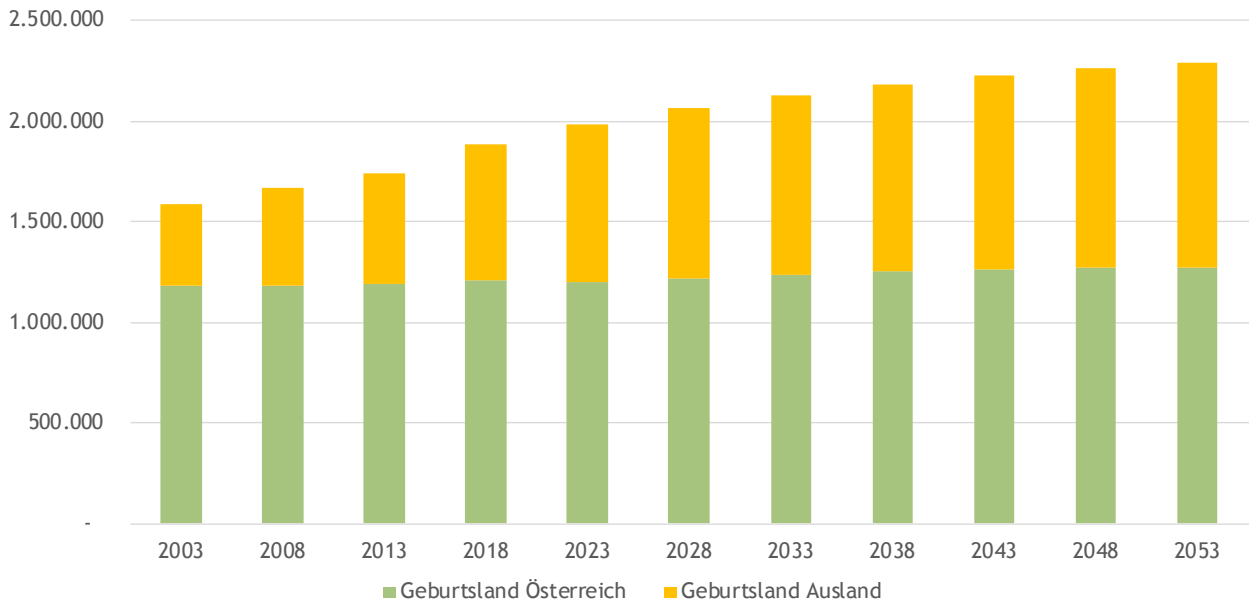
Quelle: Statistik Austria

Die umfangreiche Zuwanderung führte unter anderem dazu, dass die Bevölkerung in der Bundeshauptstadt anstieg. Anfang 2025 zählte man über 2.028.000 Personen – ein Plus von mehr als 200.000 innerhalb eines Jahrzehnts. Mehr als 36 % der Wiener Bevölkerung besitzt eine ausländische Staatsbürgerschaft, fast die Hälfte stammt aus dem Ausland oder hat Eltern mit ausländischem Herkunftsland. (Wiener Bevölkerung 2025: Daten und Fakten zu Migration und Integration - Stadt Wien)

Auch für die nächsten Jahrzehnte wird ein Wachstum der Wiener Bevölkerung prognostiziert:

In den kommenden 30 Jahren wird die Bundeshauptstadt um etwa 310.000 Personen wachsen, was einer Steigerung von rund 15,6 % gegenüber dem Jahr 2023 entspricht. Der Bevölkerungsstand wird somit 2053 bei etwa 2.292.000 Menschen liegen. Die Zuwanderung aus dem Ausland wird in den nächsten Jahren im Vergleich zu den Jahren vor 2023 insgesamt geringer ausfallen. Dennoch wird Wien weiterhin Zuwächse durch im Ausland geborene Personen verzeichnen, die den erwarteten negativen Wanderungssaldo der in Österreich geborenen Bevölkerung mehr als ausgleichen. Dadurch wird der Anteil der im Ausland geborenen Wienerinnen und Wiener von 39,3 % (2023) bis 2053 auf 44,2 % steigen.

Bevölkerungsentwicklung und -prognose (Wien, 2003-2053)

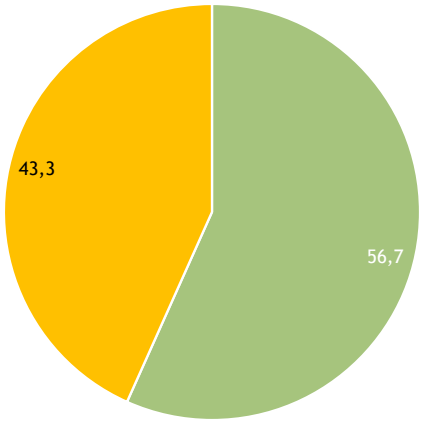


Quelle: Statistik Austria, Landesstatistik Wien (MA23)

Die alles entscheidende Frage für Arbeitsmarkt und Wirtschaftsstandort: Kommen beschäftigungsfähige Personen?

Die Zuwanderung wird dafür sorgen, dass Wien weiterhin über ein ausreichendes Arbeitskräftepotenzial verfügt, um den demografisch bedingten Rückgang der erwerbsfähigen einheimischen Bevölkerung auszugleichen. Die heterogene Zusammensetzung der Personen, die zuwandern – hinsichtlich Herkunft, Qualifikation und Integrationsbedarf – stellt die Bundeshauptstadt vor die Herausforderung, passende Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen zu etablieren. (Zusammenfassung: Kleinräumige Bevölkerungsprognose für Wien 2023 bis 2053 - Stadt Wien)

Arbeitslose im weiteren Sinn*
Wien, Jahresdurchschnitt 2025 (Anteil in %)

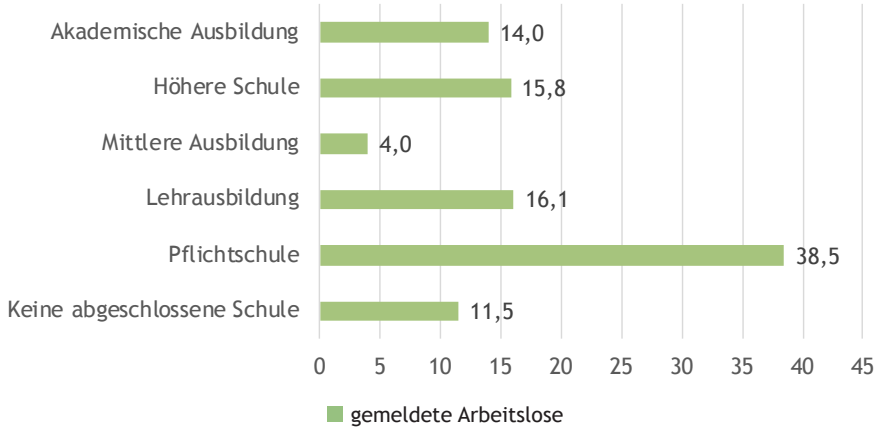


*Arbeitslose im weiteren Sinn; inklusive Personen in Schulung
Quelle: AMS

Ausländische Staatsangehörigkeit Inländlische Staatsangehörigkeit

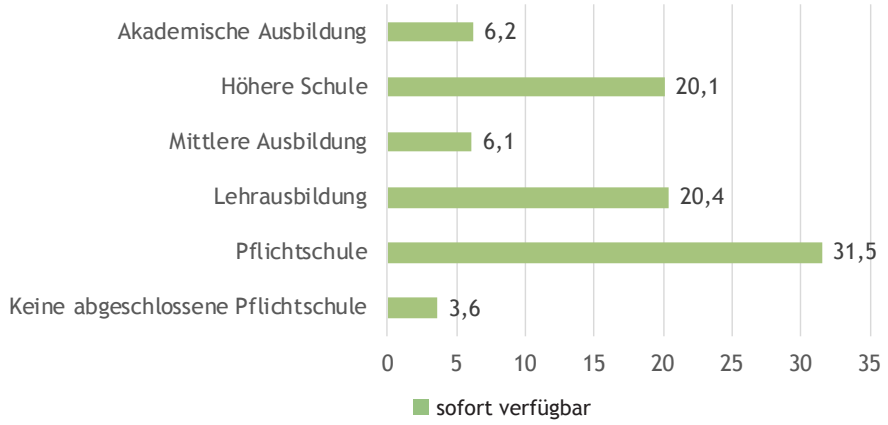
Zwar wächst das Angebot, doch in vielen Wirtschaftsbereichen fehlen exakt diejenigen Personen mit den geforderten Qualifikationen. Im Jahresdurchschnitt 2025 waren in Wien mehr als 91.000 ausländische Staatsangehörige arbeitslos oder in Schulung, das entspricht 56,7% (Quelle: AMS).

Arbeitslose und Schulungsteilnehmer:innen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung 2025
(Anteile in %)



Quelle: AMS

Offene Stellen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung 2025
(Anteile in %)



Quelle: AMDB des AMS und BMASGPK

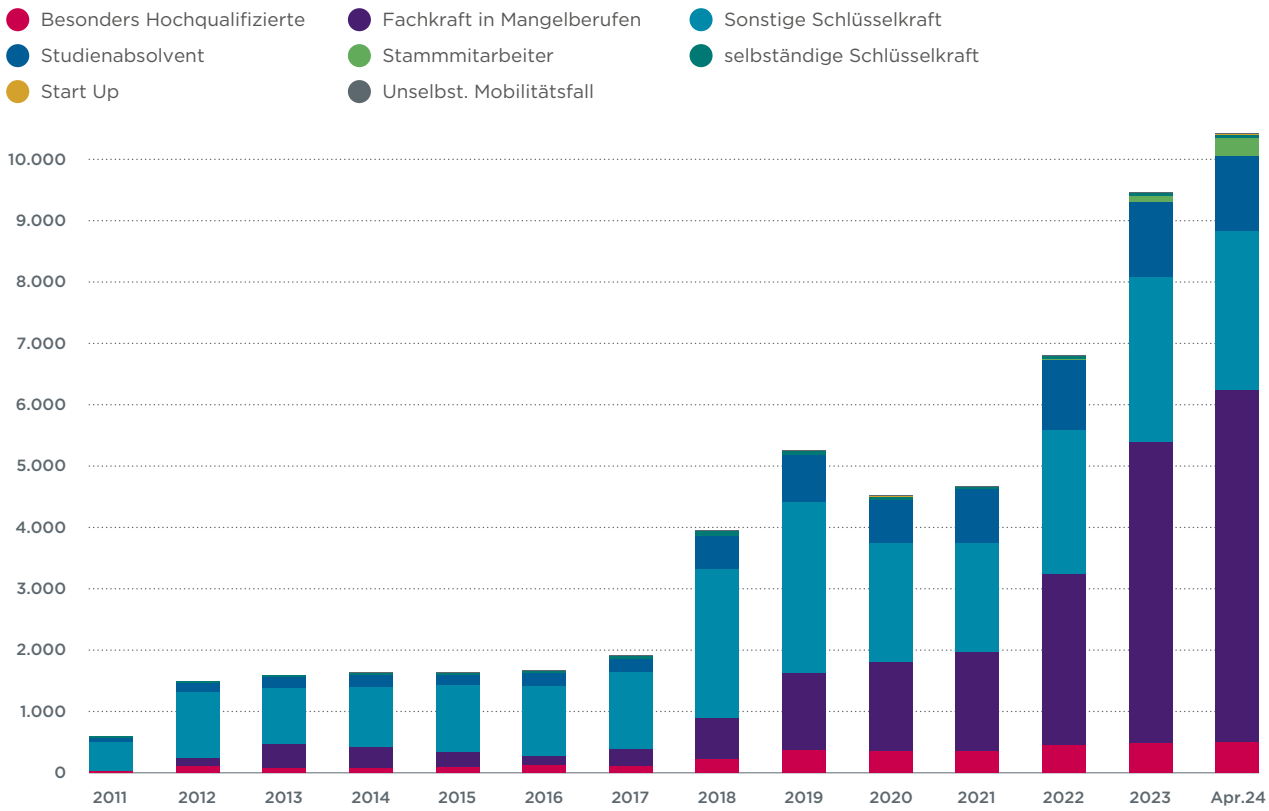
Die Gegenüberstellung von Arbeitsangebot (beim AMS gemeldete Stellen) und Arbeitsnachfrage in Bezug auf die Bildungsqualifikation zeigt, dass die Bundeshauptstadt unter einem Qualifikations-Mismatch leidet. Es herrscht ein starkes Überangebot an Arbeitskräften ohne Abschluss, bei gleichzeitig geringem Bedarf am Arbeitsmarkt. So verhält es sich auch bei der Gruppe der Personen mit akademischer Ausbildung. Bei Personen mit einem Abschluss einer höheren Schule, einer mittleren Ausbildung oder einer Lehrausbildung übersteigt die Nachfrage das Angebot – es bestehen maßgebliche Fachkräftelücken. Ausschließlich innerhalb der Gruppe der Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen sind die Anteile der Nachfrage- und der Angebotsseite annähernd ausgeglichen.

Ziel muss es sein, in der Zuwanderung die Personen mit dringend gesuchter Qualifikation für Wien zu gewinnen

Instrumente wie die Rot-Weiß-Rot-Karte sollen die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte steuern. Im April 2024 gab es in Österreich über 10.400 aktive RWR-Karten – das ist ein neuer Höchststand seit Einführung 2011 und entspricht einem Anstieg von 53 % seit der Reform im Oktober 2022 (Factsheet_Auslaendische_Fachkraefte_2024_WEB.pdf). Wien ist mit rund 40 % aller Erteilungen der bundesweit wichtigste Standort für die RWR-Karte und die Blaue Karte EU (Bericht des Rechnungshofes: Rot-Weiß-Rot-Karte und Blaue Karte EU).

Die meisten Inhaberinnen und Inhaber der RWR-Karte kommen aus Bosnien-Herzegowina (2.150), Serbien (850), Indien (823) und der Türkei (715). Der Großteil ist männlich und zwischen 25 und 34 Jahre alt. Von 2011 bis August 2021 wurden 37.729 Anträge gestellt, davon 26.332 bewilligt (70 %), 9.987 abgelehnt (26 %) und 1.410 zurückgezogen (4 %) (Factsheet_Auslaendische_Fachkraefte_2024_WEB.pdf).

Aufrechte Rot-Weiß-Rot-Karten im Zeitverlauf nach Aufenthaltszweck



Quelle: Österreichischer Integrationsfonds, 2024

Im Zeitverlauf zeigt sich, dass insbesondere der Anteil der Fachkräfte in Mangelberufen seit der Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte deutlich angestiegen ist: Während in den Jahren bis 2021 vor allem die Kategorie „sonstige Schlüsselkräfte" dominierte, hat sich seit 2022/23 das Verhältnis klar zugunsten der Mangelberufe verschoben – 2024 entfielen bereits 55 % aller aufrechten RWR-Karten auf Fachkräfte in Mangelberufen. Studienabsolventinnen und -absolventen und besonders Hochqualifizierte bleiben zahlenmäßig stabil, aber untergeordnet – was zeigt, dass das System auf den Fachkräftebedarf reagiert.

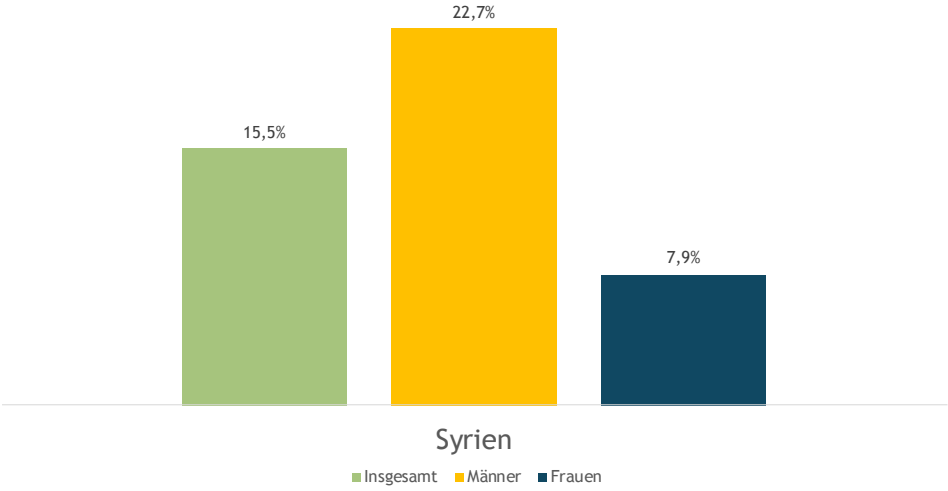
Die Anerkennung ausländischer Ausbildungen bleibt ein zentrales Hindernis bei der Beantragung und Nutzung der RWR-Karte.

Dauer verkürzen und Hindernisse beseitigen in der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten

Die Daten des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten beziehungsweise Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten zeigen klar, dass. syrische Geflüchtete in einem vergleichbaren Zeitraum (2 Jahre nach Ankunft in Österreich) langsamer in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten als die Gruppe der Ukrainerinnen und Ukrainer. Nach zwei Jahren Aufenthalt in Österreich (2019–2021) lag die Beschäftigungsquote der syrischen Geflüchteten bei 15,9 %. (Fact_Sheet_Fluechtlinge_im_Arbeitsmarkt_NEU_WEB.pdf)

Gerade die Bundeshauptstadt, in der im Oktober 2024 fast drei Viertel (74,5 %) der 45.347 Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, die arbeitslos oder in Schulung waren, gemeldet waren, würde davon profitieren, wenn auch bei anderen Bevölkerungsgruppen der Zugang zum Arbeitsmarkt rascher möglich wäre.

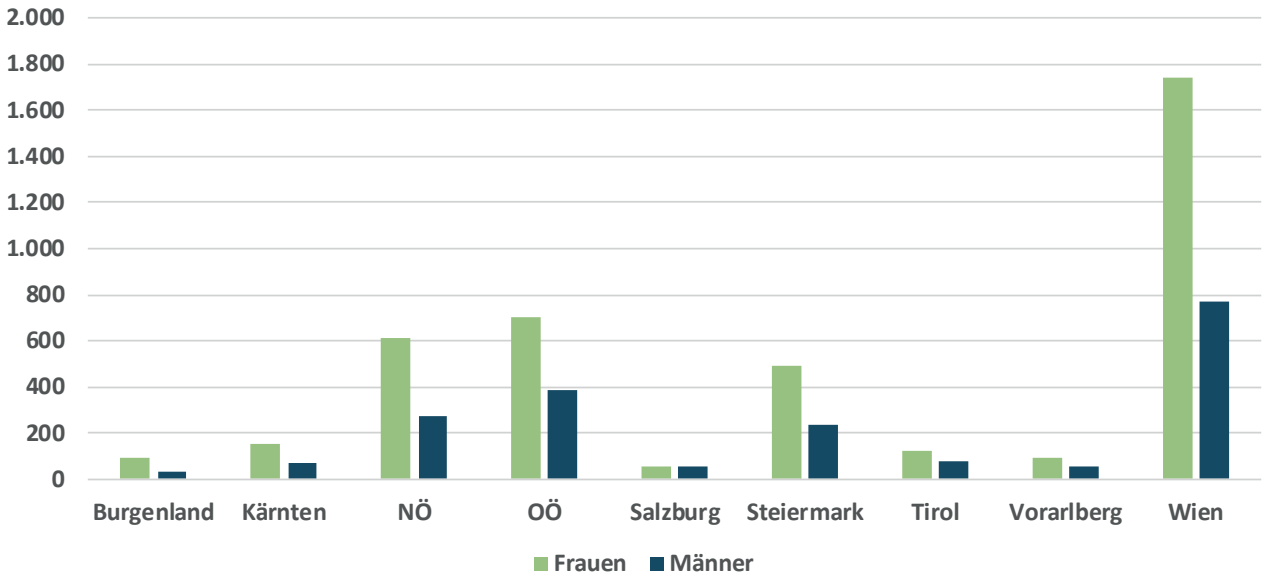
Beschäftigungsintegration von Personen mit Flüchtlingshintergrund um Jahr 2021 – zwei Jahre nach der Zuwanderung (Jahrgang 2019):



Quelle: Österreichischer Integrationsfonds, 2024

Arbeitsmarktintegration von zahlreichen Ukrainerinnen und Ukrainern als „good practice"-Ansatz
Einen Sonderfall stellen die Personen aus der Ukraine da, die vor allem im Jahr 2022 nach Österreich gekommen sind. Hier wurden basierend auf EU-Richtlinien Maßnahmen getroffen, die die Integration maßgeblich gefördert haben. Eine wesentliche Komponente war der Zugang zum Arbeitsmarkt, welchen die Ukrainerinnen und Ukrainer verhältnismäßig sehr rasch erhalten haben. Vergleicht man die Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe und von syrischen oder afghanischen Geflüchteten, die im Jahr 2019 nach Österreich gekommen sind, zeigt sich, dass nach 2 Jahren Aufenthalt die Ukrainerinnen und Ukrainer deutlich schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten.

Bestand vorgemerkter Personen mit Vertriebenenstatus nach Bundesländern
Ende August 2024



Quelle: AMS Österreich

Laut dem AMS waren zu Jahresbeginn 2024 rund 81.000 ukrainische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Österreich gemeldet, fast die Hälfte davon in Wien (45%). Zwei Drittel davon waren Frauen. Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) hat auf Basis aller Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft, die nach dem 1.1.2022 in Österreich erstmals im Zentralen Melderegister (ZMR) erfasst wurden, eine Abschätzung der Erwerbsbeteiligung vorgenommen. 57.000 Personen befanden sich im erwerbsfähigen Alter, die Beschäftigungsquote lag bei 20,5 %. In Wien fiel die Beschäftigungsquote mit 16,1% niedriger aus als im österreichischen Durchschnitt, was sich durch die überdurchschnittlich hohe Anzahl an Ukrainerinnen und Ukrainern in der Bundeshauptstadt erklären lässt. (Spezialthema zum Arbeitsmarkt - Arbeitsmarktlage Vertriebene aus der Ukraine)

Sicherung des Zuzugs von hochqualifizierten Arbeitskräften durch Verfahrensbeschleunigung infolge paralleler Bearbeitung MA35 und AMS
Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer des AMS Wien zur Bearbeitung von Anträgen zur RWR-Karte beträgt idR weniger als ein Monat und ist in der Praxis von der raschen und vollständigen Vorlage der maßgeblichen Unterlagen abhängig. Die Dauer des Verfahrens bestimmt nach derzeitiger Rechtslage, dass die nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) zuständige Behörde, in Wien also die MA 35 zunächst zu prüfen hat, ob der Antrag zurück- oder abzuweisen ist, und erst danach die weitere Prüfung durch das Arbeitsmarktservice (AMS) erfolgt. Der entscheidende Schritt zur Verfahrensbeschleunigung liegt somit in der parallelen Bearbeitung des Antrages durch die MA35 sowie durch das AMS. Mit einer Änderung des AuslBG soll jede der beiden Behörden die ihr zugewiesenen Schritte zeitgleich mit den Prüfungsschritten der jeweils anderen setzen können, wobei zuletzt die nach dem NAG zuständige Behörde, also die MA 35 den jeweiligen Aufenthaltstitels unter Angabe der Geltungsdauer zu erteilen oder dem Drittstaatsangehörigen die Zulassung in den österreichischen Arbeitsmarkt zu versagen hätte.

Beschleunigung des Verfahrens zur RWR-Karte durch Schnellere Anerkennung von Ausbildungen aus Drittländern
Der Großteil der Bearbeitungsdauer des AMS Wien zur Bearbeitung von Anträgen zur RWR-Karte ist der Frage gewidmet, ob die vom Drittstaatsangehörigen belegte Ausbildung bzw. dessen nachgewiesene Kenntnisse der gesetzlichen Anforderung mit der österreichischen Ausbildung gleichwertig zu sein, tatsächlich entspricht. Die fordernde Aufgabe der Abgleichung von Berufsabschlüssen sollte durch die Etablierung einer umfassenden Datenbank erleichtert werden.

Mit deren Hilfe sollen Wiener Betriebe bereits im Vorfeld einer Antragstellung identifizieren können, ob eine bestimmte Ausbildung in einem Drittstaat mit der österreichischen Ausbildung gleichwertig ist. Als Beispiel dafür dient das für die Philippinen ausgearbeitete Pre-Check-Qualifikationsregister, auch wenn es zunächst nur 20 % der auf den Philippinen angebotenen Berufsausbildungen umfasst. Nach dem Prinzip dieses Qualifikationsregisters sollen auch weitere Ausbildungen, die in anderen Drittstaaten absolviert wurden, in einer Datenbank erfasst sein, wo sie von potentiellen Arbeitgebern im Vorfeld der Beantragung einer RWR-Karte eingesehen werden können.

Erleichterte Anerkennung von Ausbildungen aus Drittländern zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Tourismus
Während die Gleichwertigkeit der Ausbildung in Pflege- und in technischen Berufen stark von formalen Ausbildungsinhalten abhängt, liegt das maßgebliche Kriterium im touristischen Bereich in der Internationalität als entscheidendem Erfolgsfaktor. Oftmals werden aber Ausbildungen aus Drittstaaten nicht in ausreichendem Maß anerkannt, was zur Folge hat, dass die Bewerber nicht angestellt werden können. Hier müssen die Regeln zur Anerkennung flexibilisiert und der Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, wie etwa durch die Rot-Weiß-Rot-Karte, erleichtert werden.

Sicherung des Zuzugs von hochqualifizierten Arbeitskräften im Pflegebereich
Die Arbeitsmigration im Gesundheitswesen ist eine wichtige Reaktion auf den Fachkräftemangel in Österreich, der durch den demografischen Wandel verursacht wird. Der demografische Wandel führt zu einem wachsenden Bedarf an pflegendem Gesundheitspersonal, da bei altender Bevölkerung Zahl der Pflegebedürftigen stetig steigt. Die wachsende Zahl ausländischer Fachkräfte sichert die Gesundheitsversorgung und deckt den Mangel an qualifiziertem

Personal ab. Wirtschaftliche Anreize und berufliche Chancen in den Zielländern motivieren verstärkt zur Arbeitsmigration. Die Herausforderung besteht nun darin, Qualifikationsunterschiede bei Arbeitsmigranten im Gesundheitswesen durch eine professionelle Integration zu minimieren. Zu den positiven Auswirkungen aufgrund zugewanderter Fachkräfte gehören der Abbau des Fachkräftemangels im Aufnahmeland, die Absicherung der medizinischen Versorgung sowie die Reduzierung der Unterversorgung.

Digitalisierung besser nutzen – etwa durch digitale RWR-Karte-Einsichtsrechte für Arbeitgeber
Viele Wiener Unternehmen beschäftigen Drittstaatsangehörige, bei denen schon der Aufenthaltstitel, der dem Drittstaatsangehörigen nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) erteilt wurde, dem Betrieb dessen Beschäftigung erlaubt. Dazu gehören die „Rot-Weiß-Rot – Karte plus" (§ 41a NAG) sowie der Aufenthaltstitel „Familienangehöriger" (§ 47 NAG). Diese Aufenthaltstitel werden allerdings nur befristet erteilt.

Verlängerungsanträge sind vor Ablauf der Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels vom Drittstaatsangehörigen einzubringen, der bis zur rechtskräftigen Entscheidung, also während des Verfahrens vom Betrieb auf der Grundlage des bisherigen Aufenthaltstitels weiterbeschäftigt werden darf. Die Beschäftigung des Drittstaatsangehörigen ist vom Betrieb sofort zu beenden, wenn die Gültigkeitsdauer des der erlaubten Beschäftigung zugrunde liegenden Aufenthaltstitels erloschen ist. Unterlässt dies der Betrieb, liegt eine Verwaltungsübertretung vor. Hinzu kommt, dass er wegen unerlaubter Beschäftigung von öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden kann.

Die Betriebe sind derzeit nicht in das Verlängerungsverfahren eingebunden und erhalten daher keine Informationen darüber, ob der Antrag ihres Mitarbeiters abgelehnt wurde und dessen Beschäftigung daher mit sofortiger Wirkung verboten ist.

be Stock | #116257277

Es liegt im Interesse des Wiener Arbeitsmarktes, dass sich hier berechtigt aufhaltende Drittstaatsangehörige nicht in der Mindestsicherung verharren, nur weil sie während ihres Verlängerungsverfahrens aufgrund der unsicheren Situation für die Arbeitgeber nicht beschäftigt werden. Deshalb ist es nur angemessen und fair, dahingehend Rechtssicherheit zu schaffen, dass Betriebe von der Nichtverlängerung der Geltungsdauer von Aufenthaltstiteln und von der Unzulässigkeit der Beschäftigung informiert werden. Die derzeitige Regelung, wonach Betriebe keine angemessenen Überprüfungsmöglichkeit haben, um festzustellen, ob der Aufenthaltstitel ihrer Mitarbeiter unwirksam geworden und damit die Beschäftigung verboten ist, ist nicht länger hinnehmbar. Eine Novellierung des Niederlassungs- und Aufenthaltsrechts soll Arbeitgebern von Drittstaatsangehörigen digitale Einsichtsrechte gewähren, um bei Nichtverlängerung des Aufenthaltstitels des Drittstaatsangehörigen, dessen Beschäftigung, die dem Betrieb nunmehr verboten ist, auch umgehend beenden zu können. Gleichzeitig können sich die Arbeitgeber darauf verlassen, dass sie während des Verlängerungsverfahrens bis zu dem Zeitpunkt einer Mitteilung an sie jedenfalls eine rechtmäßige Beschäftigung gegeben ist.

RWR-Karte für Lehrlinge als Antwort auf den Lehrlings- und Facharbeitermangel

Das Bildungsniveau der Bewerberinnen und Bewerber um eine Lehrstelle verschlechtert sich. Immer mehr Lehrbetriebe geben an, dass sie keine geeigneten Lehrlinge finden und so Lehrstellen unbesetzt bleiben. In der Bildungsbedarfsanalyse 2024 der WKW geben 21 % der befragten Lehrbetriebe an, dass sie offene Lehrstellen nicht besetzen konnten. Allein diese 69 Unternehmen hätten im letzten Jahr rund 150 Lehrlinge zusätzlich beschäftigt.

Vor diesem Hintergrund sollte eine „Rot-Weiß-Rot–Karte für Lehrlinge", eingeführt werden, um dem Lehrlings- und Facharbeitermangel zu begegnen. Dadurch wäre es Personen aus Drittstatten erlaubt, sich in einem Lehrberuf ausbilden zu lassen, in dem ein Lehrlings¬mangel besteht. Die neue Regelung soll nach Ansicht der Wirtschaftskammer Wien auf junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren zugeschnitten sein, die aufgrund der Volljährigkeit keine Begleitung durch Erziehungsberechtigte benötigen, und folgende Eck¬punkte umfassen:

- **Das Lehrverhältnis dauert maximal 4 Jahre.** Daher soll der Aufenthaltstitel für vier Jahre aus¬gestellt werden (im Gegensatz zu einem Jahr bei der bestehenden RWR-Karte).

- **Dauerhaftes, unbeschränktes Aufenthaltsrecht mit der Lehrabschlussprüfung:** Wer die Lehrabschlussprüfung positiv absolviert hat, darf sich auf Dauer in Österreich aufhalten und erwerbstätig sein.

- **Kriterienkatalog:** Deutsch- und Englischkenntnisse sollen die gleiche Punkteanzahl haben. Das gewährt eine praktikablere Anwendbarkeit gegenüber den RWR-Karte-Kriterien. Bezüglich der Höhe des Lehr¬lingseinkommens ist auf den Umstand Rücksicht zu nehmen, dass ein Ausbildungs- nicht aber ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, sodass eine Kombination mit dem Lehrlings-Stipendium für Erwachsene naheliegend ist.

5 QUALIFIKATION

Bedeutung und Ansehen der Lehrausbildung steigern, dazu mehr MINT- und KI-Ausbildung

Ausbildung der Fachkräfte gezielt verstärkt – z.B. in Kooperation mit dem waff und „Bildungskonten“
Das Fachkräftezentrum Wien des waff ist ein strategisches Arbeitsmarktinstrument der Stadt Wien, das den Fachkräftebedarf in Kooperation mit den Sozialpartnern und den Stakeholdern der Stadt analysiert. Die Analysen belegen die Lehrausbildung als wichtige Säule der Fachkräftesicherung infolge ihrer engen Verknüpfung von Praxis und Theorie, was junge Menschen gezielt auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts vorbereitet. Sie ergeben aber auch eine Unterrepräsentation von Lehrlingen mit ausländischer Staatsbürgerschaft.

Ein geeignetes Modell der Fachqualifizierung, um den Fachkräftemangel in vielen Branchen praxisnah entgegenzuwirken, kann der Ausbau von Bildungskonten sein. Das Bildungskonto für Digitalisierung und Klimaschutz des waff fördert bereits die Weiterbildung von Arbeitnehmern in vielen Bereichen der IT Anwendung und IT Sicherheit, der Künstlichen Intelligenz und des Machine Learnings, aber auch in der Klimatechnik, der Photovoltaik & E-Mobilität und nicht zuletzt der Kreislaufwirtschaft.

Der waff unterstützt mit Förderungen aber auch die Unternehmen selbst. So werden Betriebe unterstützt, die erstmals einen Lehrling aufnehmen oder seit mindestens 5 Jahren keine Lehrlinge mehr ausgebildet haben. Mit der Klimaschutz-Lehrausbildungsprämie werden Wiener Lehrbetriebe gefördert, die sich zu den Zielen der „Wiener Klima-Lehrausbildungsinitiative“ bekennen und die Lehrlinge unter 18 Jahren im ersten oder zweiten Lehrjahr neu aufnehmen, um sie in besonders klimarelevanten Lehrberufen auszubilden. Damit soll die Zahl von Fachkräften im mittleren Ausbildungssegment in besonders klimarelevanten Lehrberufen erhöht werden. Als zusätzlichen Anreiz verstärkt auf die Ausbildung von Lehrlingen zu setzen, können Betriebe mit Unterstützung des waff ihre Mitarbeiter zu Lehrlingsausbildern qualifizieren lassen, wobei die Kosten des Ausbilderkurses sowie die Prüfungsgebühren gefördert werden.

Stärkung des Stellenwertes der Lehrabschlussprüfung als positives Signal und Bekenntnis zur Lehre in Wien
Das Regierungsprogramm sieht eine Reform der Lehrabschlussprüfung vor. Die absolvierte Prüfung bestätigt den Unternehmen, dass der Stellenbewerber, die im Lehrverhältnis vermittelten Kenntnisse nachweislich erworben hat und die Fertigkeiten, die den erlernten Lehrberuf ausmachen, tatsächlich auch beherrscht.

Gezielte Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Kurse, Schulungen) und Mobilität
Der waff ist erster Ansprechpartner für in Wien lebende Personen, um diese für die Aufnahme einer Beschäftigung zu befähigen. Außerdem ist der waff eine wichtige Anlaufstelle für die Wiener Unternehmen, die gut ausgebildetes Personal suchen, oder bestehende Mitarbeiter besser ausbilden möchten.

Grundlage der Aktivitäten des waff ist der Qualifikationsplan Wien 2030 als umfassende, gemeinsame Strategie von Stadt Wien, Arbeitsmarktservice, Sozialministeriumservice und Sozialpartnern für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse sowie für die Erweiterung und Verwertung von beruflichen Kompetenzen, die sich vor allem an in Wien lebenden Personen mit maximal Pflichtschulabschluss richtet. Er setzt an den drei Handlungsfeldern

1. 1„Schule und Berufserstausbildung",
2. 2„Berufliche Erwachsenenbildung" sowie
3. „Information und Motivation"

an, wobei aus dem laufenden Arbeitsprogramm das „Jugendcollege" und die „Jobs PLUS Ausbildung", sowie die Arbeitsmarktintegration von Frauen hervorzuheben sind.

Das „Jugendcollege" richtet sich an neuzugewanderte, jugendliche Personen ohne Beschäftigung, die zwar die Schulpflicht bereits beendet haben, aber nicht beim AMS gemeldet sind. Ihnen wird die gezielte Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder weiterführende Schule geboten und sie werden bei der Vermittlung entsprechender Ausbildungsplätze unterstützt.

Mit der „Jobs PLUS Ausbildung" setzen der waff und das AMS Wien Implacementstiftungen oder AQUA (= arbeitsplatznahe Qualifizierungen) mit den Schwerpunkten Digitalisierung und Klimaschutz sowie Pflege und Gesundheit um.

Die „Frauenstiftung Wien" forciert die Arbeitsmarktintegration von Frauen und richtet sich an Frauen mit ausreichenden Deutschkenntnissen, um Ausbildung und Berufsalltag erfolgreich bewältigen zu können, aber keine abgeschlossene Berufsausbildung haben oder deren Berufsausbildung am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist.

Entwicklung von Aktionsplänen zur Qualifizierung Beschäftigter
Gemeinsam mit den Sozialpartnern soll das Fachkräftezentrum weiter seine Hauptaufgaben vorantreiben, wie die Erstellung und Analyse von Prognosen zum Arbeitskräftebedarf, die Entwicklung von Strategien zur Sicherstellung des benötigten Arbeitskräftebedarfs, die gemeinsame Erarbeitung von Aktionsplänen und die Unterstützung von Betrieben, die Fachkräftebedarf haben.

Stärkung der betrieblichen Lehre und der Lehrabschlussprüfung
Der betrieblichen Lehrausbildung ist der Vorrang gegenüber der überbetrieblichen einzuräumen. Die Lehrbetriebsförderung des Bundes ist daher auch für die Zukunft zu sichern und so wie schulische Ausbildungen mit den notwendigen Mitteln auszustatten. Die AMS-Förderungen für Lehrbetriebe für die Übernahme von Jugendlichen aus der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) ist auszubauen. Der öffentlichen Hand kostet die betriebliche Lehrlingsausbildung durchschnittlich rund € 6.700 pro Jahr und Ausbildungsplatz. Die überbetriebliche Berufsausbildung kostet demgegenüber rund € 23.000. Die Hälfte der Kosten, die sich die öffentliche Hand bei Übernahme eines ÜBA-Lehrlings erspart, soll an den übernehmenden Betrieb gehen. Damit würden Anreize für Lehrbetriebe geschaffen und gleichzeitig die Kosten für die Ausbildung in der ÜBA reduziert – eine klassische Win-Win-Situation.

In Wien soll auch die Förderung für neue Lehrbetriebe sowie die Klimaschutz-Lehrausbildungsprämie in den nächsten Jahren bestehen bleiben.

Der waff soll auch weiterhin Lehrlinge bei der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung unterstützen, insbesondere die Kosten des Vorbereitungskurses übernehmen und somit zu 100 % fördern.

So werden angehende Facharbeiterinnen und Facharbeiter maßgeblich in ihrer Ausbildung unterstützt.

In den aktuellen Lehrplänen ist das Thema Künstliche Intelligenz noch unterrepräsentiert. Lehrlinge sollen in Ihrem Bestreben nach Weiterbildung im KI-Bereich verstärkt vom waff finanziell unterstützt werden, insbesondere bei der Übernahme von (Online-)Kursen in diesem Bereich. So kann auch diese Zielgruppe ihre KI-Kompetenzen umfassend ausbauen.

Fortführung des Qualifikationsplans Wien 2030 zur Qualifizierung Beschäftigter
Im Rahmen gemeinsamer Projekte des waff und der WK Wien soll auch weiterhin ein verstärkter Fokus auf Berufsorientierung gelegt werden. Es sollen Projekte entwickelt werden, um alle Jugendlichen im Rahmen der Berufsorientierung umfassend zu informieren. Hierbei soll insbesondere ein Fokus auf MINT, Nachhaltigkeit und Pflege/Gesundheit gelegt werden. Gezielt sollen auch geschlechtsspezifische Stereotypen durchbrochen werden.

Zur besseren Erkennbarkeit der Kompetenzen der Schulen soll, gemeinsam mit den Sozialpartnern, ein eigenes Gütesiegel Berufsorientierung entwickelt werden.

Hierbei werden alle Aktivitäten von Schulen berücksichtigt, die dazu führen, dass Schülerinnen und Schüler die optimale Unterstützung in der Berufsorientierung erfahren.

6 BILDUNGSSTRUKTUR

Bildung als Zukunftsversicherung für Menschen und Standort betrachten

Bildung als entscheidenden Einflussfaktor für die Beschäftigungschancen hervorheben

Bildung ist ein entscheidender Faktor für die Beschäftigungschancen in Österreich. Je höher der Bildungsabschluss, desto geringer ist das Risiko, arbeitslos zu werden. Dies gilt insbesondere für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, die das höchste Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen.

Die Daten des AMS Wien aus 12/2025 zeigen eine klare Korrelation zwischen Bildungsniveau und Arbeitslosenquote. Personen mit maximal Pflichtschulabschluss haben das bei weitem höchste Arbeitslosigkeitsrisiko. Ihre Arbeitslosenquote lag bei 33,9 %. An zweiter Stelle folgen die Lehrabsolventinnen und -absolventen (13,1 %), gefolgt von den reinen AHS-Absolventinnen und -Absolventen mit 9,9 %.

Demgegenüber verzeichnen Personen mit einem tertiären Abschluss die geringsten Arbeitslosenquoten. Ihre Quote lag in Wien bei lediglich 5,5 %. Absolventinnen und Absolventen von BMS (8,7 %) und BHS (7,9 %) hatten ebenfalls eine niedrige Quote.

Dieser Trend unterstreicht, dass formale Bildung der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit ist. In einer sich wandelnden Arbeitswelt, die durch Digitalisierung und Ökologisierung geprägt ist, werden weniger Jobs für geringer qualifizierte Arbeitskräfte angeboten.

Bildung und Beschäftigung in Wien: Klarer Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit oder Job
In der Bundeshauptstadt ist der Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung besonders ausgeprägt, da die Arbeitslosenquote in Wien traditionell über dem österreichischen Durchschnitt liegt.

- **Hohe Arbeitslosigkeit bei geringer Qualifikation:** Fast die Hälfte (rund 47,2 % aller beim AMS Wien vorgemerkten Arbeitslosen hatte per 08/2025 maximal einen Pflichtschulabschluss. Das Arbeitslosigkeitsrisiko ist für diese Gruppe am höchsten.

- **Fachkräftebedarf:** Trotz der hohen Arbeitslosigkeit besteht in Wien, wie auch in ganz Österreich, ein Fachkräftemangel. Dieser betrifft jedoch vor allem qualifizierte Berufe, für die eine spezialisierte Ausbildung erforderlich ist.

Der Wiener Arbeitsmarkt ist durch eine bipolare Entwicklung gekennzeichnet: Es gibt einen hohen Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften (z. B. in den wissensintensiven Branchen) und gleichzeitig einen anhaltenden Bedarf an Arbeitskräften mit mittleren berufsspezifischen Qualifikationen (z. B. in der Pflege oder im Handwerk). Derzeitige Engpässe bestehen unter anderem bei Berufen wie Köchin und Koch, im Handel, bei Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer, in der Elektro-/Energietechnik und sowie in der IT.

Klare Grundkompetenzen für alle Schulabgänger sind notwendig
Schulabgänger müssen die Grundkompetenzen ausreichend beherrschen – was derzeit oft nicht der Fall ist, wie auch die Bildungsbedarfsanalyse 2024 zeigt.

Drei Viertel der Unternehmen kritisieren z.B., dass das Bildungsniveau der Lehrstellenbewerberinnen und -bewerber in den letzten Jahren gesunken ist.

Die Schule vermittelt derzeit zu wenig Wirtschaftskompetenz. Den Jugendlichen fehlt das Verständnis für grundlegende wirtschaftliche Vorgänge und Zusammenhänge, sie betrachten wirtschaftliches Handeln als staatliche Aufgabe, wie Studien zeigen (WU, YEP).

Die Lehre ist als ein attraktives Bildungsziel positiv zu positionieren
Ein wichtiger Baustein des Gesamtkonzeptes ist der Erwerb berufspraktischer Kompetenzen. Dies erfordert es die Lehre weiter aufzuwerten und dafür zu sorgen, die Lehrausbildung zu einem attraktiven und bevorzugten Bildungsziel junger Erwachsener zu machen.

Am Lebenslangen Lernen führt kein Weg vorbei
Die rasante Entwicklung von Technologien und Arbeitsmethoden macht kontinuierliche Qualifizierung ebenso unerlässlich wie die Tatsache, dass sich die Inhalte von Tätigkeiten immer rascher wandeln und sich die Berufsinhalte ebenso rasch ändern, wie neue Berufe entstehen.

Die frühkindliche Bildung ist entscheidend für die späteren Kompetenzen
Investitionen in die frühkindliche Bildung bieten langfristige Vorteile für die individuelle Entwicklung der Kinder sowie für den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt. Elementare Bildungseinrichtungen sind als erste und grundlegende Bildungsinstanzen anzusehen, die gleiche Ausgangsbedingungen schaffen und nachhaltige Bildungswege ermöglichen. Daher ist der weitere Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Wien vorzusehen, um insbesondere den Übergang von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern.

Dringend nötige Evolution im Bildungswesen: Bildungspflicht statt Schulpflicht
22 % der Wiener Unternehmen wünschen sich die Einführung einer Bildungspflicht.

Die Wirtschaftskammer Wien fordert seit langem, die derzeitige Schulpflicht durch eine Bildungspflicht zu ersetzen.

Leistung statt Anwesenheit: Schüler sollten erst dann einen Schulabschluss bekommen und die Schule verlassen dürfen, wenn sie in den Kernfächern (v.a. Deutsch, Mathematik, Englisch, aber auch digitales- und Wirtschaftswissen) bestimmte Bildungsziele erfüllen. So werden ein Mindest-Bildungsniveau und somit ein Mindest-Ausbildungsniveau für den Lehrbeginn sichergestellt.

Talentförderung und Berufsorientierung müssen frühzeitig in Angriff genommen werden
Bereits in der Volksschule und Sekundarstufe 1 müssen Neugierde für technische und naturwissenschaftliche Themen geweckt werden.
Programme wie Coding-Workshops, Science-Labs, Mentoring durch Unternehmenspartner, Teilnahme an Wettbewerben und Feriencamps sowie Kooperationen mit Unternehmen und Forschungseinrichtungen tragen zur Begeisterung für MINT-Berufe bei.

Die Ausstattung von Schulen mit moderner Technologie und die Ausbildung von qualifizierten MINT-Lehrerinnen und -Lehrern sind grundlegend. Schulen mit einem technischen oder naturwissenschaftlichen Schwerpunkt sollen stärker gefördert werden, um Talente frühzeitig zu erkennen und zu entwickeln. Weiters sollen verstärkt spezielle Programme und Kampagnen Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Berufe schon in jungen Jahren begeistern und bestehende Klischees abbauen.

Alltagswissen, Entscheidungskompetenz und Denken fördern: Mehr Wirtschaft in die Schule
Ab der 5. Schulstufe (alle Schulen bis zur 12. Schulstufe) ist ein Pflichtfach „Wirtschaft" zu starten, das grundlegendes Wirtschafts- und Finanzwissen beinhaltet. Außerdem soll dieses Schulfach in der 7. bis 9. Schulstufe eine umfassende Berufsinformation und Bildungsberatung inklusive Beratungsgespräche mit den Eltern beinhalten. Die Schüler sollen eine umfassende Berufsorientierung sowie eine individuelle Potenzialanalyse erhalten.

Lehrerinnen und Lehrer, die dieses Fach unterrichten, brauchen eine umfassende wirtschaftliche Ausbildung. Baeim Unterrichtsmaterial ist auf eine ideologische Unabhängigkeit zu achten und die Wirtschaft ist daher in die Gestaltung der Curricula einzubinden. Ergänzt werden soll der Unterricht mit organisierten Besuchen in Unternehmen und Institutionen, um Schülerinnen und Schülern Einblicke in den Arbeitsalltag und die Anforderungen verschiedener Berufe zu geben.

Auch am Ende der Schullaufbahn in der AHS und BMHS (12., 13. Schulstufe) ist die Berufsinformation und Bildungsberatung einzusetzen, um den Schülerinnen und Schülern ALLE beruflichen Möglichkeiten in der Wirtschaft aufzuzeigen (also z.B. auch Matura & Lehre).

Modernisierung und Ausbau der Schulstandorte, vor allem jener für berufliche Ausbildungen
2020 kündigte der Bund eine Schulbauoffensive an: 2,4 Mrd. Euro sollen in den nächsten zehn Jahren in den Neu- und Umbau von Schulen investiert werden. Damit wird ein Konjunkturmotor für die regionale Wirtschaft gestartet, die neuen Gebäude werden ökologischer und an moderne Glasfasernetze angeschlossen sein und modernen, flexiblen Unterricht erlauben.

Die Stadt Wien hat dazu angekündigt, künftig einen Schwerpunkt auf die Modernisierung der Berufsschulstandorte zu legen. So entsteht in der Seestadt Aspern ein neues Zentralgebäude für Berufsschulen. Aus Sicht der Wirtschaftskammer soll der Bau des Zentralgebäudes der Berufsschulen zügig umgesetzt werden, sowie eine Modernisierung und zeitgemäße Ausstattung der anderen Berufsschulstandorte erfolgen, insbesondere, damit die technischen Berufsschulen tatsächlich dem Stand der Technik entsprechen und zeitgemäß unterrichten können.

Ebenfalls aus- und neu gebaut sollen HTL-Standorte in Wien zur Linderung des Fachkräftemangels in diesem Bereich. Gerade Absolventinnen und Absolventen von HTLs sind am Wiener Arbeitsmarkt stark nachgefragt, wo hingegen die Zahl dieser höheren Schulen seit vielen Jahren stagniert. In der Bildungsbedarfsanalyse 2024 gaben 32,7 % der Wiener Betriebe an, dass sie mittelfristig mehr HTL-Absolventinnen und -Absolventen beschäftigen wollen. Insbesondere in den Bereichen Informationstechnologie, Informatik und Elektrotechnik/Elektronik werden HTL-Absolventinnen und -Absolventen gesucht.

Ausbau und Weiterentwicklung von Ganztagsschulen für bessere Betreuungsmöglichkeiten und -zeiten
Im Rahmen der Befragungen durch die Wirtschaftskammer Wien zeigt sich eine hohe Zustimmung zur Ganztagesschule. Die Wirtschaftskammer Wien fordert daher, dass in Wien in allen Schulstufen verstärkt ganztägige Schulformen angeboten werden, insbesondere verschränkte Ganztagsschulen, bei denen Unterrichts- und Betreuungszeiten während des Tages abwechseln. Die Betreuungszeiten müssen sich an den Bedürfnissen berufstätiger Eltern orientieren.

Die bestehenden Ganztagsschulen sollten regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt werden, um sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern gerecht werden.

Aufwertung der Lehre: Berechtigung zum einschlägigen Hochschulzugang mit Lehrabschluss
Als Beitrag zur Aufwertung der Lehre sollen Lehrlinge nach erfolgreicher Absolvierung der Lehrabschlussprüfung in für ihren Lehrberuf einschlägigen Studienfächern ohne Studienberechtigungsprüfung studieren können. Der/die Lehrabsolventin bzw. Lehrabsolvent erhält folglich eine eingeschränkte Hochschulreife, so berechtigt beispielsweise der Lehrabschluss in Metalltechnik- Maschinenbau zum Studium an der TU – Studienrichtung Maschinenbau.

Rein rechtlich ist z.B. im Universitätsgesetz ein entsprechender Paragraf nach § 64 UG einzuführen. Dies führt insbesondere zu einer höheren Qualifikation der Facharbeiterinnen und Facharbeiter, zur Attraktivierung der Lehre (Studienzugang auch ohne Matura) und zu mehr Studierenden in den dringend benötigten MINT-Fächern.

Lehrlingsstipendium für Erwachsene als Bildungs- und Karrierechance für ältere Lehranfängerinnen und Lehranfänger
Das Lehrlingseinkommen ist nicht so konzipiert, dass Lehrlinge alleine davon ihren Lebensunterhalt bestreiten können – ein Problem besonders für ältere Lehrlinge, die finanziell auf eigenen Beinen stehen müssen. Bestehende Förderungen zielen nur auf einzelne Kursmaßnahmen ab (keine monatliche Zahlung). Das Alter der Lehranfängerinnen und Lehranfänger im 1. Lehrjahr liegt bei durchschnittlich 16,8 Jahren und ist damit um 3 Jahre geringer als in Deutschland. Nur 24,1 % der Lehranfänger sind (österreichweit) 18 Jahre oder älter.

Die Wirtschaftskammer Wien schlägt daher vor, dass erwachsene Lehrlinge, die erstmals eine Lehrausbildung starten, aus den Mitteln für das Fachkräftestipendium die Differenz zwischen der Lehrlingseinkommen und der Mindestkollektivvertragsentlohnung erhalten („Lehrlingsstipendium") sollten. Das Lehrlings-Stipendium wird 12mal pro Jahr netto direkt an den Lehrling ausbezahlt.

Der Zuschuss wäre in der Regel geringer als das Arbeitslosengeld/Mindestsicherung, daher würde der Staat hier Geld sparen. Zusätzlich erhielte der erwachsene Lehrling eine fundierte, praxisnahe Ausbildung und kann seinen Lebensunterhalt bestreiten und seine Familie unterstützen.

Breit angelegte Weiterbildungsinitiativen als Unterstützung zu Lebenslangem und anpassungsfähigem Lernen
Es sind breit angelegte Weiterbildungsinitiativen zu etablieren, die auch digitale und hybride Lernformate umfassen. Hierzu zählen berufs- und lebensbegleitende Mikro-Zertifikate (Micro-Credentials), individuelle Lernpfade, betriebsinterne Weiterbildungsprogramme sowie öffentlich geförderte Umschulungs- und Nachqualifizierungsangebote.

Die gezielte Förderung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern ist dabei ebenso zu berücksichtigen wie die Entwicklung von Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit, Digitalisierung und interdisziplinäre Problemlösung.

Programme wie die des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), Jobs PLUS Ausbildung und des AMS, die Arbeitslosen eine vollwertige Ausbildung mit finanzieller Unterstützung und Jobgarantie bieten, müssen weiter ausgebaut werden.

Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Förderung der Ausbildung der Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen
Es wird angestrebt, das Angebot an Kindergärten während der Randzeiten zu erweitern. In diesem Zusammenhang wird empfohlen, Förderungen ausschließlich an Kinderbetreuungseinrichtungen mit einer wöchentlichen Öffnungszeit von mehr als 45 Stunden zu vergeben. Ergänzend sollen gezielte Fördermaßnahmen für Einrichtungen mit erweiterten Öffnungszeiten vor 7.00 Uhr und nach 19.00 Uhr eingeführt werden.

Große Unternehmen sollten ermutigt und unterstützt werden, betriebliche Kindergärten einzurichten. Dies kann durch steuerliche Anreize und finanzielle Unterstützung geschehen. Betriebliche Kindergärten bieten den Vorteil, dass sie direkt am Arbeitsplatz angesiedelt sind und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern

Darüber hinaus kommt der kontinuierlichen Qualifizierung des bestehenden Fachpersonals im Bereich der Elementarpädagogik eine zentrale Bedeutung zu. Eine gezielte Sprachförderung für Assistenzkräfte ist unerlässlich, um die Deutschkompetenz der betreuten Kinder effektiv zu stärken.

EXECUTIVE SUMMARY

10 Vorschläge und Analysen der Wirtschaftskammer Wien
für einen zukunftsorientierten Arbeitsmarkt in Wien

1 Arbeitsmarkt in Wien: Beschäftigungsrekord – aber immer mehr Menschen ohne Arbeit

Auf dem Wiener Arbeitsmarkt zeigt sich in den letzten Jahren ein überdurchschnittlicher Zuwachs an unselbständig Beschäftigten, - dieser kann aber das immer größer werdende Arbeitskräftepotenzial nicht kompensieren. Die Wiener Arbeitslosenquote wächst seit 2009 im jährlichen Schnitt fast viermal so viel wie die Beschäftigung. Diese starke Diskrepanz führt zu einer relativ hohen Arbeitslosenquote in Wien, die in den letzten 10 Jahren im Schnitt um 5,6 Prozentpunkte über dem österreichischen Mittel lag. Aktuell beträgt die Arbeitslosenquote in Wien im Dezember 2025 13,2 % und in Österreich 8,4 %.

Ein Hauptproblem ist dabei die hohe Sockelarbeitslosigkeit in Wien. Diese zeigt sich unter anderem daran, dass die Langzeitbeschäftigungsquote in Wien seit 2008 um 6,2 Prozentpunkte über dem Österreich-Durchschnitt liegt. Langzeitarbeitslosigkeit (mit mehr als 61 Tagen) ist damit ein klares Wien-Thema.

2 Gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie – dennoch viel Teilzeitarbeit in Wien

In der Teilzeitarbeit liegt Wien hinter dem österreichweiten Trend: 30,9 % der Erwerbstätigen in Wien arbeiten Teilzeit, während es österreichweit 31,5 % sind. Die Teilzeitquote der Frauen ist in Wien sogar die niedrigste überhaupt, während der Vereinbarkeitsfaktor von Familie und Beruf (VIF) für Wien das beste Betreuungsangebot attestiert. In Wien lässt sich dadurch ein starker Zusammenhang von Teilzeitarbeit und Betreuungsangebot darstellen, während in den anderen Bundesländern auch weitere Faktoren eine Rolle spielen. Die Teilzeitquote der Männer dagegen, ist in Wien die höchste unter allen Bundesländern.

3 Vollzeit statt Teilzeit würde Bruttoregionalprodukt um 5,5 Mrd. EUR steigern

Spannend ist der Blick auf die Gründe für Teilzeit. Frauen arbeiten vorwiegend wegen Betreuungspflichten kürzer, Männer hingegen wegen Aus- und Fortbildung. Interessant ist die Altersverteilung: Während jene Frauen, die in Teilzeit arbeiten wollen oder müssen, 45 Jahre oder älter sind, sind es bei den Männern vor allem die 25-44-Jährigen. Dabei würde genau in dieser Altersgruppe ein großes Arbeitskräftepotenzial liegen. Und: Rechnet man zur Gruppe der freiwillig in Teilzeit Arbeitenden noch jene hinzu, die keine Vollzeittätigkeit gefunden haben, ergibt sich ein Anteil von 34 % aller Erwerbstätigen im Haupterwerbsalter (15–64 Jahre) in Wien, die theoretisch Vollzeit arbeiten könnten – das sind fast 95.000 Personen. Würden alle diese Personen Vollzeit statt Teilzeit arbeiten, entspräche das umgerechnet über 43.000 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten in Wien.

Dieses zusätzliche Arbeitsvolumen würde eine Bruttowertschöpfung von rund 4,9 Mrd. Euro generieren und damit in Folge das Wiener Bruttoregionalprodukt um 5,5 Mrd. Euro erhöhen.

4 Bessere Bedingungen für arbeitende Eltern anbieten

Die Wirtschaftskammer Wien schlägt beim Kinderbetreuungsgeld eine Orientierung am ElterngeldPLUS (Deutschland) vor. Dieses ist ein flexibles Bezugsmodell für Teilzeit-arbeitende Eltern, die Betreuungspflichten wahrnehmen möchten. Es ist kein Elterngeld in voller Höhe für kurze Zeit, sondern monatlich die Hälfte, dafür über einen doppelt so langen Zeitraum. Das bewirkt einen einfacheren Wiedereinstieg bei längerer staatlicher Unterstützung.

In Österreich gibt es ein flexibles Kinderbetreuungsgeld-System. Aber dabei ist Teilzeit nur eingeschränkt im Rahmen der Elternkarenz möglich. Daher schlägt die WK Wien ein flexibleres, einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld vor. Dies könnte z.B. die Bezugsdauer von derzeit maximal 426 Tagen verlängern, dafür monatlich weniger Bezug bringen. Das Ergebnis wäre eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, inklusive frühzeitigem Wiedereinstieg mit attraktiverer Teilzeit. Zu klären wären u.a. steuerliche Aspekte („Progressionsvorbehalt" bei erhöhtem Steuersatz auf andere Einkommen).

5 Hinterfragen bzw. Abschaffung der „Negativsteuer“ bzw. Sozialversicherungserstattung

Die „Negativsteuer“ bzw. Sozialversicherungserstattung, die bei Einkommen unterhalb der Grenzen der Einkommenssteuerpflicht zusteht – in Höhe von bis zu 55 % der gezahlten Beiträge oder maximal 1.277 Euro jährlich – ist zu hinterfragen. Das derzeitige System bietet wenig Anreize auf Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes.

6 Arbeit muss sich lohnen – Mindestsicherung und Arbeitslosengeld dürfen keine soziale Hängematte sein

Der Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit durch Reform der Mindestsicherung in Wien ist essenziell für die Sicherung des Stadthaushaltes und des Wirtschaftsstandortes. Derzeit rechnet sich bei Familien mit einem Alleinverdiener eine Erwerbstätigkeit finanziell oft nicht, zeigt folgende Gegenüberstellung:

- Haushaltseinkommen für ein Paar mit einem Kind bei Mindestsicherungsbezug = 2.019 € netto. Der Anspruch auf Mietbeihilfe wird gesondert ermittelt.

- Mindesteinkommen in den Branchen Gastronomie (1.950 brutto = 1.589 € netto); Handel (2.195 brutto = 1.735 € netto); Kleintransport (1.884 brutto = 1.544 € netto); Friseur (2.100 brutto = 1.618 € netto).

Dieses Ungleichgewicht ist nicht nur aus Sicht der regulär arbeitenden Menschen zu beseitigen. Sie ist auch ein wichtiger Hebel zur Sanierung der Stadtfinanzen: Die Wiener Mindestsicherung bindet mit rund 1,2 Mrd. Euro Kosten mittlerweile gut 5 % des Stadtbudgets - Tendenz steigend. Dazu soll auch die Treffsicherheit der Leistungen in der Wiener Mindestsicherung evaluiert und reformiert werden.

Auch das Arbeitslosengeld muss überdacht werden – Anreize zur raschen Wiederaufnahme der Arbeit sind essenziell. Ein degressives Modell des Arbeitslosengeldes würde die Motivation zur raschen Rückkehr ins Erwerbsleben erhöhen. Darüber hinaus plädiert die WK Wien dafür, Arbeitslosengeld nur bei einem Berufsabschluss zu gewähren. Außerdem sind die Transferleistungen neu zu definieren. Damit soll verhindert werden, dass man bewusst in der Teilzeittätigkeit verharrt, wenn man prinzipiell mehr arbeiten könnte.

Es braucht ein klares Bekenntnis zum Einsatz der persönlichen Arbeitskraft und nicht den Wunsch nach anhaltendem, mitunter unrechtmäßigem Bezug der Sozialhilfe, der Mindestsicherung oder des Arbeitslosengeldes.

7 Demografischen Herausforderungen aktiv begegnen – Erleichterungen für arbeitswillige Alterspensionisten

In den letzten 20 Jahren ist die Gruppe der über 65jährigen deutlich gewachsen – von 17,8 % auf nunmehr 22 %. Dementsprechend verringerte sich die Anzahl der jüngeren Menschen. Diese Trends werden sich in Wien in den nächsten Jahren fortsetzen bzw. verstärken, die Gruppe der 65+ könnte bis 2035 um weitere 3 % wachsen. Die Aufgabe besteht daher darin, immer mehr ältere Menschen in das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben einzubinden, da der Anteil der älteren Erwerbspersonen nicht im gleichen Ausmaß wachsen wird, sondern nur um ungefähr 0,4%.

Positiv ist: Die Beschäftigung älterer Personen am Wiener Arbeitsmarkt ist von 2005 auf 2025 deutlich gestiegen. So waren 2025 bereits 74,9 % über 50 Jahre alt. 20 Jahre zuvor waren es nur 61,5 %. Weil aber die Menschen tendenziell älter werden, müssen Maßnahmen getroffen werden, um die Beschäftigung von Menschen auch über das aktuelle Pensionsalter hinaus attraktiv zu gestalten. Dabei greifen die Korridorpension – mit einer Anhebung der erforderlichen Versicherungszeiten von 40 auf 42 Jahre – und die neue Teilpension – im Grunde der früheren Gleitpension vergleichbar – zu kurz. Kritisch zu hinterfragen ist auch die sozial gestaffelte Pensionsanpassung für 2026.

Sinnvoller wäre eine Flat Tax für erwerbstätige Alterspensionisten sowie ältere Selbstständige, um Arbeiten in der Pension attraktiver zu machen. Die WK Wien spricht sich auch gegen ein Bonus-/Malus-System zu Lasten der Arbeitgeber aus. Denn etwaige Quotenregelungen – wie weniger Abgabenleistung bei mehr älteren Arbeitnehmern – bewirken keine Steigerung des Arbeitsvolumens.

8 Zuwanderung gezielt steuern, Qualifikationen und Ausbildung stärken

Anfang 2025 lebten in Wien offiziell 2,028 Mio. Menschen. Seit 10 Jahren erlebt Wien ein rasantes Bevölkerungswachstum – und zwar um 200.000 Personen. Dafür sind in erster Linie Fluchtbewegungen, aber auch Arbeitsmigration und EU-Erweiterungen verantwortlich. In den nächsten 30 Jahren könnte die Stadt um weitere 310.000 Personen wachsen – vor allem durch Zuwanderung. Die wichtigste Aufgabe ist daher, die nach Wien kommenden, tendenziell jüngeren Menschen zu integrieren, damit sie das demografische Minus ausgleichen und ihren Beitrag zur positiven Entwicklung der Stadt leisten können.

Der wichtigste Schlüssel zur erfolgreichen Integration sind Qualifikation und Ausbildung. Wenn im Jahresdurchschnitt 2025 in Wien 56,7 % oder über 91.000 ausländische Staatsbürger arbeitslos oder in Schulung waren, zeigt das einen klaren Handlungsbedarf auf.

Das Hauptproblem in Wien: Es herrscht ein starkes Überangebot an Arbeitskräften ohne Abschluss, bei gleichzeitig geringem Bedarf am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig entstehen und bestehen bereits jetzt erhebliche Fachkräftelücken. Die Wirtschaftskammer Wien schlägt daher gezielte Maßnahmen zur Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte vor.

Um etwa mehr Menschen über die RWR-Karte rasch in den Arbeitsprozess zu integrieren, wären mehr generelle und raschere Anerkennungen ausländischer Ausbildungen nötig. Außerdem sollten Verfahrensbeschleunigungen durch parallele Bearbeitung von MA35 und AMS gegeben sein. Damit ließen sich lange Verweildauern im Sozialsystem reduzieren. Überlegenswert ist die Einbindung der Wiener Betriebe, die im Zuge der Antragstellung bereits prüfen könnten, ob Qualifikationen für ihren Bedarf ausreichen. Dass dies funktionieren kann, zeigen die vielen Ukrainerinnen und Ukrainer, die bereits nach zwei Jahren Aufenthalt in Wien in den Arbeitsmarkt integriert wurden – deutlich schneller als etwa syrische Geflüchtete.

Ein Sonderfall sind die vielen Menschen aus dem Ausland, die in Wien im Pflegebereich tätig und damit unersetzlich sind. Hier sollten Ausbildungsunterschiede zwischen Heimatland und Österreich durch entsprechende Angebote rasch ausgeglichen werden.

Außerdem schlägt die WK Wien die Einführung einer RWR-Karte für Lehrlinge vor. Damit könnte man dem Mangel an Nachwuchskräften begegnen. Personen aus Drittstaaten im Alter von 18-25 Jahren könnten dann in Wien eine Lehrlingsausbildung absolvieren.

9 Bedeutung und Ansehen der Lehrausbildung steigern, dazu mehr MINT- und KI-Ausbildung

Es braucht in Wien rasch Aktionspläne zur Qualifizierung Beschäftigter, um die Unternehmen und vor allem ihre (Nachwuchs)-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fit für die Zukunft zu machen. Der waff leistet hier gute Arbeit und bietet gezielte Förderungen und Aus- und Weiterbildungsangebote – auch im Bereich der Lehrlingsausbildung. Generell ist aber eine Stärkung des Stellenwerts der Lehrabschlussprüfung und insgesamt der betrieblichen Lehre anzustreben. Ein Ansatz dazu wäre, der betrieblichen Lehrausbildung Vorrang gegenüber der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) zu geben. Dazu sollten die AMS-Förderungen für Lehrbetriebe für die Übernahme von Jugendlichen aus der ÜBA ausgebaut werden. Die Hälfte der Kosten, die sich die öffentliche Hand bei Übernahme eines ÜBA-Lehrlings erspart, soll an den übernehmenden Betrieb gehen. Das würde Anreize für Lehrbetriebe schaffen und gleichzeitig die Ausbildungskosten in der ÜBA reduzieren.

Wichtig ist eine Erweiterung der Lehrpläne in Richtung Künstliche Intelligenz (KI) und entsprechende Förderungen/Unterstützungen durch den waff in diese Richtung. Weiters ist eine Fokussierung auf MINT-Ausbildungen wünschenswert. Dazu schlägt die Wirtschaftskammer Wien vor, gemeinsam mit den Sozialpartnern zur besseren Erkennbarkeit der Kompetenzen der Schulen ein eigenes Gütesiegel Berufsorientierung zu entwickeln.

10 Bildung als Zukunftsversicherung für Menschen und Standort betrachten

Es gibt laut AMS eine klare Korrelation zwischen Bildungsniveau und Arbeitslosenquote. So haben Personen mit maximal Pflichtschulabschluss das bei weitem höchste Arbeitslosigkeitsrisiko. Ihre Arbeitslosenquote lag bei 20,4 % (2025). Je höher der Abschluss, desto geringer das Risiko der Arbeitslosigkeit. In Wien ist dieser Zusammenhang besonders deutlich – fast die Hälfte, 45,3 % aller beim AMS Wien vorgemerkten Arbeitslosen, hatten im August 2025 maximal einen Pflichtschulabschluss. Dabei besteht trotz der hohen Arbeitslosigkeit in Wien ein Fachkräftemangel – vor allem in qualifizierten Berufen. Die WK Wien fordert daher die Umsetzung von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen:

- Verpflichtende Grundkompetenzen für alle Schulabgänger, um dem seit Jahren sinkenden Bildungsniveau entgegenzuwirken.
- Wirtschaftskompetenz muss in jeden Schultyp einfließen.
- Die Lehre muss als attraktives Bildungsziel mit guten Job- und Karrierechancen positioniert werden.
- Lebenslanges Lernen ist Pflicht. Dazu zählen berufs- und lebensbegleitende Mikro-Zertifikate (Micro-Credentials), individuelle Lernpfade, betriebsinterne Weiterbildungsprogramme sowie öffentlich geförderte Umschulungs- und Nachqualifizierungsangebote. Quersteinsteigerinnen und Quereinsteiger sollen mehr Unterstützung erfahren.
- Die frühkindliche Bildung soll erste Schritte für den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt berücksichtigen. Dazu braucht es einen Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber auch mehr Unterstützung und Ausbildungen für Pädagoginnen und Pädagogen, etwa im Rahmen von Sprachförderungen.
- „Bildungspflicht statt Schulpflicht“ – ein Thema, auch Wiener Betriebe massiv beschäftigt: 22 % plädieren für die Einführung einer Bildungspflicht!
- Klare Ziele der schulischen Ausbildung: Leistung statt Anwesenheit, Erreichen bestimmter Ausbildungs- und Mindset-Ziele.
- Ausbau der MINT-Kompetenzen: Schon in Volksschule und Sekundarstufe 1 soll die Neugierde für technische und naturwissenschaftliche Themen geweckt werden.
- „Mehr Wirtschaft in die Schule“: Ab der 5. Schulstufe soll ein verpflichtendes Fach „Wirtschaft“ etabliert werden.
- Ergänzt werden sollen diese Maßnahmen um erweiterte Bildungs-, Berufs- und Beratungsangebote – beispielsweise für mehr Interesse an „Lehre mit Matura“.

Einher mit diesen Vorschlägen geht die Forderung nach einer Modernisierung und den Ausbau der (Berufs-)Schulstandorte sowie den Ausbau von HTL-Standorten. HTL-Absolventinnen und -Absolventen zählen zum wichtigsten Kompetenzpotenzial.

Die sichtbare Aufwertung der Lehrausbildung soll durch die Berechtigung zum einschlägigen Hochschulzugang gegeben sein. Beispiel: ein Lehrabschluss in Metalltechnik- Maschinenbau berechtigt zum Studium an der TU – Studienrichtung Maschinenbau.

Für Erwachsene soll die Lehrausbildung durch die Gewährung eines Lehrstipendiums zur Deckung des Lebensunterhaltes attraktiver werden. Derzeit sind lediglich 24,1 % der Lehranfänger in Österreich 18 Jahre oder älter.

STÄRKEN SIE IHR UNTERNEHMEN. EIGENE LEHRLINGE AUSBILDEN.

Der schnellste Weg zu unseren Services.

WKO SERVICE PAKET

Erfahren Sie hier alles zur Lehrlingsausbildung und Förderungen. Wir unterstützen Sie auf Ihrem Weg zum Lehrbetrieb und beraten Sie gerne.
wko.at/wien/bildung-lehre/lehrlingsstelle

GEMEINSAM FÜR IHREN ERFOLG.

WKO WIEN
WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN