



Hilfe: Mitarbeiter verzweifelt gesucht



Unternehmen müssen
auf Frauen zugehen.

Wo bleibt die Moral
in der Supply Chain?



WEBRISK INDICATOR: CYBER-RISIKEN ERKENNEN UND BEWERTEN

Cyberangriffe sind längst kein Nischenprogramm mehr. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, zu wissen, wie es um die IT-Security potenzieller Geschäftspartner bestellt ist. Der WebRisk Indicator bewertet das öffentlich sichtbare Cyber-Risiko eines Unternehmens basierend auf dessen Webauftritt. Dieser ist seit Kurzem in allen KSV1870 Auskünften über Unternehmen kostenlos enthalten.



KSV1870

Editorial

Liebe Mitglieder,

in welchen Zeiten befinden wir uns eigentlich? Sie könnten in der Tat volatiler und unvorhersehbarer kaum sein. Und ich kann nachvollziehen, dass dies bei vielen Menschen für Unbehagen sorgt. Die Corona-Krise (mal mehr, mal weniger), Preis- und Kostenexplosionen und ein Fachkräftemangel, der die Unternehmen immer stärker in Bedrängnis bringt – und das sind nur die zentralsten Baustellen der Gegenwart. All diese Themen haben eines gemeinsam: Sie setzen der heimischen Wirtschaft massiv zu – jeden Tag ein Stück mehr. Das spüren die Unternehmen, das spüren die Menschen. Um sämtliche Brennpunkte in den Griff zu bekommen, braucht es klare (gesetzliche) Rahmenbedingungen, die zeitgemäß sind und rasch greifen. Denn die Konkurrenzsituation, auch international betrachtet, wird trotz allem ja nicht kleiner. Einiges wird seit Monaten diskutiert: Preisdeckel, Kostenbremse, Klimaschutzmaßnahmen – es ist an der Zeit, aus der Diskussion in die Realisierung zu kommen.

Ja, es gab in den vergangenen Jahren nicht wenige, die mehr Flexibilität von Unternehmen, aber auch von den Menschen generell eingefordert haben. Ich persönlich finde, dass es notwendig ist, auf Veränderungen kurzfristig reagieren zu

können – das macht ein lebendiges, modernes Unternehmen aus. Denn längst ist es nicht mehr zeitgemäß, sein „Ding“ durchzuziehen, ohne nach links und rechts zu blicken. Dazu braucht es, wie bereits erwähnt, klare Spielregeln, um langfristig erfolgreich wirtschaften zu können – auch in volatilen Zeiten wie diesen. Auch, um zumindest auf ein Mindestmaß an Planbarkeit vertrauen zu können. Das Entscheidende wird wohl sein, noch mehr in verschiedenen Szenarien zu denken – von Plan A bis Plan Z –, um für die vielfältigsten Situationen gerüstet zu sein. Nach dem Motto „Der richtige Plan für den richtigen Moment“. Das mag mühsam und aufwendig sein, wird uns allen jedoch nicht erspart bleiben.

Ihr Ricardo-José Vybiral



 **KSVBLOG**

IMPRESSUM: Medieninhaber: Kreditschutzverband von 1870, 1120 Wien, Wagenseilgasse 7; www.ksv.at; Herausgeber: Ricardo-José Vybiral; Verlagsort: Wien; Chefredaktion: Markus Hinterberger; Redaktion: Birgit Glanz, Sandra Kienesberger, Ava Novidi; Autoren dieser Ausgabe: Raimund Lang, Markus Mittermüller, Christina Mothwurf, Stephan Scoppetta; Layout: Die Kreation Werbung+Design; Lektorat: Johannes Payer. Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf alle Geschlechter.



Das Österreichische Umweltzeichen
für Druckzeugnisse. UZ 24, UW 696
Ferdinand Berger & Söhne GmbH.

Inhalt

COVER

- 6 **Hilfe: Mitarbeiter verzweifelt gesucht.** Um Talente anzuziehen und längerfristig zu binden, müssen Unternehmen ihr Mindset grundlegend ändern.
- 10 **Diskussion.** Hochkarätige Vertreter der Wirtschaft diskutieren mit Bundesminister Martin Kocher über den akuten Arbeitskräftemangel.

AKTUELL

- 12 **Klimaschutz: Unternehmerische Herkulesaufgabe?** Steigende Energiekosten und bedrohliche Klimaszenarien verstärken den Ruf nach alternativen Konzepten.
- 14 **Unternehmen müssen auf Frauen zugehen.** Um den Arbeitskräftemangel zu bewältigen, müssen Betriebe vor allem für Frauen attraktiver werden.
- 16 **Interview.** Verhaltensökonom Gerhard Fehr über die Bedeutung der frühkindlichen Bildung und wie es gelingen kann, Berufe für Frauen interessanter zu gestalten.
- 18 **Wo bleibt die Moral in der Supply Chain?** Mit einem Lieferkettengesetz sagt die EU Menschenrechtsverletzungen und Umweltsünden den Kampf an.
- 20 **Pandemie ordnet Konsumverhalten neu.** Die Corona-Krise hat den Online-Handel weiter gestärkt und für neue Trends gesorgt.
- 22 **Insolvenz.** Die jüngsten Entwicklungen im kompakten Überblick. Plus: ein Jahr Insolvenz-Novelle und die Folgen.
- 24 **Was wir warum tun.** Petra Wögerbauer erläutert, welche Tätigkeiten der KSV1870 für Gläubiger im Insolvenzfall übernimmt.

NEWS

- 26 **KSV1870 Inside.** News vom führenden Gläubigerschutzverband Österreichs.
- 28 **Gründungs-Turbo in Österreich.** Die Selbstständigkeit gewinnt immer mehr an Bedeutung – gleichzeitig werden die ersten Geschäftsjahre zur Feuertaufe.

RECHTLICHE FRAGEN

- 30 **Rechtsfragen aus der Beratungspraxis.** Dominik Fröhlich stellt sich den Fragen und klärt zu den Themen Schadenersatz- und Werklohnanspruch auf.

STEUERTIPPS

- 32 **Wichtige Neuigkeiten** und Änderungen im Steuerrecht speziell für Unternehmer.

GLÄUBIGERSCHUTZ

- 33 **Aktuelles** aus Rechtsprechung und richterlicher Praxis.
- 34 **Helle Köpfe.** KSV1870 Experten schaffen Wissen und sichern Werte.
- 34 **Quergelesen.** Neue Fachbücher, die Praxiswissen vermitteln.



14 Unternehmen müssen auf Frauen zugehen.



12 Klimaschutz: Unternehmerische Herkulesaufgabe?



Hilfe: Mitarbeiter verzweifelt gesucht

Der Arbeitsmarkt hat sich komplett gewandelt. Längst müssen sich Unternehmen bei potenziellen Mitarbeitern bewerben – und nicht mehr umgekehrt. Um Talente anzuziehen und auch längerfristig zu binden, müssen Unternehmen ihr Mindset grundlegend ändern, und zwar rasch. TEXT: Markus Mittermüller



Früher konnte man eine Stellenanzeige aufgeben und auf geeignete Bewerber einfach warten.

Wir haben manchmal hunderte Bewerbungen erhalten und konnten aus dem Vollen schöpfen“, erinnert sich Ulrike Baumgartner-Foisner. Sie ist als Senior Vice President für Organisationsentwicklung und Human Resources beim Ziegelhersteller Wienerberger verantwortlich. Heute ist diese Situation auf den Kopf gestellt. „Derzeit suchen wir allein in Österreich rund 80 Mitarbeiter. Es mangelt nicht nur an Fachkräften, sondern ganz allgemein an Arbeitskräften in allen Bereichen. Und das nicht nur in Österreich, sondern in ganz Europa“, wie Baumgartner-Foisner betont, die die Personalverantwortung für insgesamt 19.000 Mitarbeiter an über 200 Standorten in 28 Ländern trägt.

Klar ist auch: Die Situation wird sich weiter verschärfen, und die Bewerber werden unter einer Vielzahl an Arbeitgebern wählen können. „Bis zum Jahr 2029 werden wir den Höhepunkt dieser Entwicklung erleben, da gehen die Jahrgänge 1964 und 1965 der Babyboomer-Generation in Pension. In Österreich wird dadurch eine Lücke am Arbeitsmarkt von 70.000 Personen entstehen“,



Die große Aufgabe ist nicht das Finden, sondern das Binden der Mitarbeiter.



prognostiziert Employee-Experience-Experte Max Lammer. Fünf Aspekte müssen Unternehmen jetzt beachten, um überhaupt noch qualifizierte Mitarbeiter zu finden und Bewerber anzuziehen.

Binden statt finden.

„Die große Aufgabe ist nicht das Finden, sondern das Binden der Mitarbeiter“, ist Lammer überzeugt. Die Rechnung

ist einfach: Wer große Fluktuation verhindern kann, muss klarerweise weniger neue Mitarbeiter suchen. Entscheidend für eine bessere Mitarbeiterbindung sei laut Lammer die Employee Experience: „Dabei muss

das Unternehmen die ‚moments that matter‘ herausfinden und aktiv gestalten. Die wichtigste Frage ist nämlich, wie Mitarbeiter ihren Job täglich erleben.“ Wichtige Momente sind beispielsweise der erste Arbeitstag, Mitarbeitergespräche,



” Wenn die Experience beim Verlassen des Unternehmens genauso gut ist wie beim Eintritt, dann besteht die Chance, dass Mitarbeiter wieder zurückkehren.“



die Karriereplanung, aber auch der Austritt aus dem Unternehmen. „Wenn die Experience beim Verlassen des Unternehmens genauso gut ist wie beim Eintritt, dann besteht die Chance, dass ehemalige Mitarbeiter später auch wieder zum Unternehmen zurückkehren“, sagt Lammer. Wie ein idealer erster Arbeitstag aussehen könnte? „Wichtig ist, dass er gut strukturiert ist, die Führungskraft anwesend ist und die Kollegen Zeit für ein gemeinsames Mittagessen haben. Wer entscheidende Momente wie diese gut gestaltet, hat eine fünfmal höhere Wahrscheinlichkeit, seine Mitarbeiter langfristig zu halten“, betont der Experte.

New-Work-Experimente.

New Work fällt als Stichwort oft dann, wenn es darum geht, als Unternehmen vor allem für die junge Generation attraktiv zu werden. Gemeint ist damit der strukturelle Wandel in unserer Arbeitswelt. „New Work ist ein Mindset-Change, bei dem es darum geht, zu experimentieren und neue Dinge auszuprobieren“, sagt Lena Marie Glaser. Sie ist New-Work-Expertin, Unternehmensberaterin und Gründerin von Basically Innovative. In ihrem aktuellen Buch „Arbeit auf Augenhöhe“ beschäftigt sie sich mit der Frage, wie wir neue Wege wagen und die Arbeit der Zukunft solidarisch gestalten können – mit dem klaren Ziel, Mitarbeiter zu gewinnen und auch halten zu können. „New Work bedeutet flexibles Arbeiten nach den

eigenen Bedürfnissen, die Arbeit muss einfach zur eigenen Lebenssituation passen. Wichtig dabei ist, dass sich die Mitarbeiter selbst mit ihren Ideen einbringen können und dies auch von der Geschäftsführung gehört wird“, so Glaser.

Dabei geht es zum Beispiel um Themen wie die 4-Tage-Woche, Work-Life-Balance und hybrides Arbeiten. „Eine Standardlösung gibt es jedoch nicht. „Ich rate Unternehmen, zuerst eine erste Standortbestimmung zu machen: Wo stehen wir als Arbeitgeber am Markt, was zeichnet uns aus, wo liegen unsere Stärken und Schwächen? So wird oft erst sichtbar, dass es bereits innovative Ansätze gibt – diese sind weiterzuentwickeln, von der Geschäftsleitung mit den Mitarbeitern gemeinsam“, so Glaser.



WAS TUN GEGEN DEN ARBEITSKRÄFTEMANGEL?

- 1. STRATEGISCHE PERSONALARBEIT:** Der Personalbedarf sollte auf lange Sicht geplant werden.
- 2. EMPLOYER BRANDING:** Eine starke Arbeitgebermarke erhöht die Attraktivität.
- 3. KOMMUNIKATION:** Bewerber erwarten eine rasche und wertschätzende Kommunikation – beginnend mit einem prägnanten Stelleninserat.
- 4. ZIELGRUPPE FESTLEGEN:** Die Erstellung von Personas kann helfen, die benötigten Fachkräfte besser zu verstehen.
- 5. DIGITAL RECRUITING:** Ein zeitgemäßer Recruiting-Prozess ist eine wesentliche Erleichterung für beide Seiten.
- 6. ACTIVE SOURCING:** Erreicht man mit Stelleninseraten keine passenden Kandidaten, können Social Media, Talent Pools, Headhunter oder Messen aktiviert werden.
- 7. DIVERSITÄT FÖRDERN:** Es lohnt sich, für ein breites Spektrum an Bewerbern offen zu sein.
- 8. EMPFEHLUNGSPROGRAMME:** Bestehende Mitarbeiter wissen am besten, wer ins Team passt, und können Personalvorschläge machen.

Quelle: karriere.at

Talent Acquisition – die neue Aufgabe für Personalisten.

Eine noch größere Bedeutung bei der Mitarbeitersuche kommt in Zukunft auf die HR-Abteilung der Unternehmen zu. Die Personalisten werden künftig wie Headhunter agieren und Talente direkt ansprechen, ist Baumgartner-Foisner überzeugt: „Der gesamte Recruiting-Prozess muss anders ausgerichtet werden, kein Bewerber wird mehr zwei Wochen auf die Antwort eines Recruiters warten. Das bedeutet, dass die Recruiter mit deutlich mehr Ressourcen ausgestattet werden und mit moderneren Methoden und Tools arbeiten müssen.“ Damit einher gehen auch Initiativen zur Verbesserung der Mitarbeiterkommunikation und zur Steigerung der Bekanntheit der eigenen Marke. Stark nachgefragt sind bei Wienerberger beispielsweise die Benefits, die das Unternehmen bietet. Seit 2019 haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich über eine Privatstiftung am Unternehmen zu beteiligen und somit vom Erfolg des Unternehmens zu profitieren. „Wichtig sind ebenfalls die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Bei uns ist es wirklich noch möglich, international Karriere zu machen, auch über Department-Grenzen hinweg“, erklärt Baumgartner-Foisner.

” Der Recruiting-Prozess muss anders ausgerichtet werden, kein Bewerber wird mehr zwei Wochen auf die Antwort warten.“



Führung neu gedacht.

Eine Gallup-Studie aus dem Vorjahr zeigt alarmierende Ergebnisse: 42 %



Foto: unsplash.com

der deutschen Arbeitnehmer geben an, ihren Arbeitgeber wechseln zu wollen. Die Bereitschaft zum Jobwechsel war noch nie so hoch wie derzeit. „Es werden

jene Unternehmen zukünftig erfolgreich sein und bleiben, denen es gelingt, Mitarbeitende besser zu halten als andere Firmen“, sagt Lammer. Es gibt eine Schlüsselfigur, die nicht nur diese Fluktuation verhindern kann, sondern auch eine zentrale Rolle bei

New-Work-Innovationen einnimmt: die Führungskraft. „Sie muss mit Vertrauen den Rahmen schaffen, damit die Personen selbstbestimmt arbeiten können. Überhaupt muss Führung völlig neu gedacht werden“, sagt Glaser. Das hierarchische Top-down habe ausgedient, der Chef wird zum Mentor und Coach. Eine Entwicklung, die vielen Führungskräften schwerfallen wird. Denn häufig mangelt

es an Trainings und Weiterbildungen für die Chefs selbst. „Führungskräfte sind oft sehr gute technische Experten, Empathie und andere Führungsqualitäten spielen bei der Auswahl nur eine untergeordnete Rolle. Talente zu gewinnen ist die eine Sache, aber nur mit guter Führung wird es gelingen, diese Talente auch mittelfristig zu halten und sie zu befähigen, ihr Potenzial voll zu entfalten“, meint Baumgartner-Foisner.

Bleiben noch die aktuellen Trends wie die 4-Tage-Woche oder die Debatte um das Thema unbegrenzter Urlaub. Sind sie ein adäquates Mittel, um neue Mitarbeiter anzusprechen? „Diese Trends manifestieren sich und werden eine Zeitlang sicherlich ein Magnet sein. Aber es wird zum Standard werden, nahezu jedes Unternehmen wird es anbieten“, prognostiziert Lammer. Der Effekt: Die Mitarbeiter gewöhnen sich sehr schnell daran. Für Unternehmen, die auch künftig im „War for Talents“ reüssieren wollen, bedeutet das, sich schleunigst von alten Gewohnheiten zu verabschieden und sich auf innovative Experimente einzulassen. ■

Wo sind die Fachkräfte?

Österreichs Betriebe werden den Fachkräftemangel noch lange spüren. Dabei gibt es Maßnahmen, die helfen würden. Im Rahmen von Austria's Leading Companies hat eine Expertenrunde darüber diskutiert.

Der Fachkräftemangel war vor Corona schon ein Problem für Österreichs Unternehmen, und er wird es auch nach der Pandemie bleiben. Betriebe sollten sich darauf einstellen, dass der Mangel an geeignetem Personal noch 10 bis 15 Jahre ein Thema sein wird, sagte Arbeitsminister Martin Kocher im Rahmen des ALC-Wirtschaftsforums. Und der Wettbewerb mit den europäischen Nachbarländern werde stärker werden. Wiewohl es bei älteren Menschen, Frauen in Teilzeit und ausländischen Arbeitskräften durchaus Potenzial gäbe, das Arbeitsangebot zu erhöhen. Die Frage ist: Wie bekommt man diese Menschen vermehrt in Arbeit und vor allem: Wie bekommt man sie in die Jobs, wo sie am meisten gebraucht werden? Zwei Vorschläge machte Stefan Pierer, Chef der Pierer Industrie AG: Erstens hätten ältere Menschen einen Anreiz, länger zu arbeiten, wenn ihr Einkommen nach Erreichen des Pensionsalters steuerfrei wäre. Das würde ältere Mitarbeiter – sie kosten Unternehmen im Schnitt mehr als jüngere Mitarbeiter – außerdem für Unternehmen billiger machen und ihre Chancen auf Beschäftigung erhöhen.

Frauen oft in Teilzeit.

Der zweite Vorschlag Pierers: Der Staat sollte 20 Überstunden von sämtlichen Steuern befreien. Dann könnten Mitar-

beiter freiwillig länger arbeiten und hätten am Ende deutlich mehr Netto vom Brutto. Bei Frauen in Teilzeit scheitere die Mehrarbeit oft weniger am finanziellen Anreiz, sondern häufig an den Betreuungsverpflichtungen, sagte Katharina List-Nagl, Chefin der F. List GmbH. Das Betreuungs-

„Der Staat sollte 20 Überstunden von sämtlichen Steuern befreien. Dann könnten Mitarbeiter freiwillig länger arbeiten und hätten am Ende deutlich mehr Netto vom Brutto.“

system sei wahnsinnig schlecht ausgebaut, auf dem Land ganz besonders. Frauen mit Kindern hätten oft keine andere Wahl, als Teilzeit zu arbeiten. Es wäre allen geholfen, wenn Schulen, Vereine und andere Betreuungseinrichtungen Kinder bei Bedarf zumindest bis zum mittleren Nachmittag betreuen würden.

Leistungsdenken fehlt.

Wobei Minister Kocher zu bedenken gab, dass es mehr in Teilzeit arbeitende Frauen



gebe, die keine Betreuungspflichten haben, als solche mit Betreuungspflichten. Es sei auch ein gesellschaftliches Phänomen, dass Frauen oft eine hohe Bildung erwerben würden, dann aber nicht Vollzeit arbeiteten. Dort, also bei der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Arbeit, würde Wolfgang Litzlbauer ansetzen, wäre er Minister. Der Chef der Umdasch Group wünschte sich ein Comeback des Leistungsgedankens in Österreich. Es müsse sich auszahlen, wenn man sich anstrengt. Der Reichtum des Landes sei von Menschen nach dem Krieg aufgebaut worden, die bereit waren, sich anzustrengen. Heute höre man oft, Umverteilung sei das höchste Gut. Aber es brauche Leistungsgerechtigkeit. Jedenfalls ist es auch nach den Worten Kochers so, dass es sich die Menschen in Österreich leisten können, nicht viel zu leisten. Der Minister wollte diese Diagnose nicht normativ verstanden wissen, sondern einfach als Beobachtung: Der Wohlstand erlaube es vielen Menschen, Teilzeit zu arbeiten oder die Freizeit höher zu gewichten als die Arbeit.

Motive für Teilzeitarbeit.

Wer zum Beispiel in einer geerbten Wohnung wohnt, hat diese Freiheit oft. Auch wenn das gesamtgesellschaftlich

bedeute, dass Arbeitskraft nicht so produktiv ist, wie sie sein könnte. Und auch wenn Teilzeitarbeit individuell bewirkt, dass etwa die Pension später deutlich geringer ausfallen wird. Auch die Ausbildungsprioritäten lägen in Österreich falsch, bemerkten die Wirtschaftsvertreter auf dem Podium in Richtung Kocher, der akademische Weg werde besser bewertet als etwa die Lehre. Dabei verdiene der Lehrling in Summe mehr als etwa ein Absolvent in Betriebswirtschaftslehre, sagte Pierer, der von einem Akademisie-



Auf dem ALC-Wirtschaftsforum diskutierte „Presse“-Chefredakteur Rainer Nowak mit Umdasch-CEO Wolfgang Litzlbauer, Katharina List-Nagl (F. List GmbH), Arbeitsminister Martin Kocher sowie Pierer-Industrie-CEO Stefan Pierer (v. l. n. r.).

Foto: Günther Peroutka

rungswahn sprach. Kocher widersprach, denn der Anteil der Lehrlinge, gemessen an der Größe der Kohorten, sei seit Jahren konstant. Weil niedrige Geburtenraten aber tendenziell kleiner werdende Jahrgänge bedeuten, nimmt auch die absolute Zahl der Lehrlinge ab.

Vorurteile gegen Lehre.

Wobei auch Kocher betonte, dass viele Menschen ein falsches Bild von Lehrberufen hätten. Die hätten sich mit der Technologie und den Anforderungen der Wirtschaft weiterentwickelt – und Eltern deshalb oft eine etwas antiquierte Vorstellung von Lehrberufen. Das wiederum beeinflusse Jugendliche, die sich vielleicht für einen Lehrberuf interessierten, aber dann von ihren Eltern entmutigt würden. Jedenfalls gebe es, so Kocher, keine Zauberformel gegen den Fachkräftemangel, es brauche vielmehr eine Vielzahl an Maßnahmen, die das Angebot an Arbeitskraft im Land erhöhten. Der Minister brachte als Beispiel das degressive Arbeitslosengeld: Wenn das Arbeitslosengeld zuerst höher ist und dann sinkt, ist das, neben der wichtigen Unterstützung durch AMS-

Maßnahmen, ein Anreiz zur Arbeitssuche. Aber in Regionen, wo praktisch Vollbeschäftigung herrscht, wird auch ein degressives Arbeitslosengeld das Arbeitskräfteangebot nicht erhöhen.

Geld für Weiterbildung.

Zwar sei der Fachkräftemangel zum Glück noch nicht so akut, dass Unternehmen einander Ablösesummen für qualifiziertes Personal zahlten, sagte Litzlbauer und spielte dabei auf die Konkurrenz von Fußballvereinen um die besten Spieler an. Aber Handlungsbedarf sahen die Industrievertreter auf

„Der Wohlstand erlaube es vielen Menschen, Teilzeit zu arbeiten oder die Freizeit höher zu gewichten als die Arbeit.“

dem Podium allerhand, wobei List-Nagl bemerkte: „Zur Not richten es die Unternehmen selbst.“ Pierer etwa meinte, dass Millionen an das Arbeitsmarktservice „rausgeschmissenes Geld“ seien, der Staat solle den Betrieben das Geld für die Ausbildung von Mitarbeitern überweisen. Kocher erinnerte daran, dass die Regierung während der Pandemie sehr wohl viel Geld für die Weiterbildung parallel zur Kurzarbeit im Unternehmen zur Verfügung gestellt habe, dass das von den Unternehmen selbst aber nicht so stark in Anspruch genommen wurde, wie sich das die Koalition erhofft hatte. ■

Dieser Artikel ist ursprünglich in Die Presse erschienen.

Klimaschutz: Unternehmerische Herkulesaufgabe?

Steigende Energiekosten, bedrohliche Klimaszenarien, mögliche Lieferengpässe bei Gas und Öl: Unternehmen sind gefordert, individuelle Konzepte zur Energiesicherung zu entwickeln. Aber wie kann der Ausstieg aus fossilen Brennstoffen gelingen? TEXT: Christina Mothwurf

Laut Daten der Österreichischen Energieagentur stammen rund 80 % des nach Österreich importierten Gases aus Russland. Dabei wird rasch klar: Eine über Jahrzehnte gewachsene Abhängigkeit kann weder unmittelbar noch kurzfristig geändert werden. „Bis 2027 ist es durch eine nationale und internationale Kraftanstrengung möglich, die Abhängigkeit von russischem Erdgas zu beenden“, betont Franz Angerer, Geschäftsführer der Österreichischen Energieagentur.

„Bis 2027 ist es durch eine Kraftanstrengung möglich, die Abhängigkeit von russischem Erdgas zu beenden.“

Aber wie genau soll das funktionieren? Aus Sicht von Angerer sind drei Punkte essenziell: „Erstens: Einsparen. Zweitens: Selbst produzieren, die heimische Erzeugung aufrechterhalten und vor allem grünes Gas im Inland produzieren. Drittens: Diversifizieren der Lieferländer,

also die Ausweitung der Importe aus Norwegen beispielsweise sowie von verflüssigtem Erdgas.“ Dass wir alle den Gürtel enger schnallen müssen, ist mittlerweile wohl jedem bewusst. Prognosen rund um die Energieversorgung in den Herbst- und Wintermonaten bringen Unternehmen und Industrie allerdings in die Zwickmühle: Was, wenn Privathaushalte mit der Versorgung bevorzugt behandelt werden und Betrieben sprichwörtlich der Saft ausgeht? Derzeit scheint für viele die Flucht nach vorn die Ultima Ratio. Soll heißen: ein möglichst rascher Umstieg auf alternative Energien.

Fordern und fördern.

Der Ausstieg aus Öl und Gas und die damit zusammenhängende Dekarbonisierung ist schon länger ein Thema. Aber gerade jetzt sind alle weitaus mehr gefordert, rasch die Weichen für eine nachhaltige Zukunft zu stellen. Neben dem Ausbau der Erneuerbaren ist Energieeffizienz der wesentliche Baustein in der Transformation des Energiesystems. Den besten Preis haben



Foto: Shutterstock

am Ende die Kilowattstunden, die gar nicht erst verbraucht werden. Wir sind wieder da angelangt, wo es uns gefühlt am meisten wehtut: beim Sparen. Aber ist es wirklich so tragisch, wenn wir uns einschränken müssen? Ganz egal, ob es sich ums „daily business“ in KMU handelt oder um international tätige Industriebetriebe: Oft bergen scheinbar kleine Dinge enormes Einsparpotenzial. Eine rasch umsetzbare Möglichkeit ist etwa, nach Betriebsschluss all jene Geräte vom Netz zu nehmen, die über Nacht nicht versorgt werden müssen. Ist nicht neu, hilft aber ungemein.

Zug statt Flug.

Spätestens seit der Pandemie wissen wir: Den 6:50-Uhr-Flieger nach Frankfurt fürs Quartalsmeeting kann man sich sparen. Zudem lassen sich auch wichtige strategische Unternehmensentscheidungen mittlerweile gut über digitale Kanäle festlegen. Und wenn es wirklich notwendig ist, ist der Umstieg auf Zugreisen durchaus zumutbar – in Zeiten von Personalstreiks, Flugstreichungen und Gepäck-Odysseen wahrscheinlich sogar die entspanntere Variante. Weiters lässt sich auch beim Fuhrpark an der Effizienzschraube drehen – gerade durch die ab Oktober geltende CO₂-Ausgleichsteuer ein attraktives Denkmodell. Ab dann kostet eine Tonne emittiertes CO₂ ganze 30 Euro. Klingt wenig? Spätestens wenn der Mitarbeiter an der Zapfsäule tankt, wird klar, dass genau das Gegenteil der Fall ist. Die Zukunft in Sachen Fuhrpark? Umstieg auf Elektromobilität, betrieblich

geförderte Fahrgemeinschaften und die Ausgabe von Klimatickets & Co machen den ökologischen Fußabdruck zumindest herzeigbarer.

Power von oben.

Besonderes Potenzial in Sachen Energieeffizienz liegt auch im Bereich der Wärme: Die effiziente Nutzung von Strom durch den Einsatz von Wärmepumpen kann einen wesentlichen Beitrag leisten – gerade in der Industrie lohnt sich der eingehende Check: Pumpen- und Druckluftsysteme, Ventilatoren und Lüftungssysteme, Dampfsysteme, Beleuchtung und Isolierung können deutlich optimiert werden. Durch die Integration von Photovoltaik und Windkraft in den Energiemix lässt sich grüner Strom beziehen – und damit die Abhängigkeit von Gas und Öl zumindest mindern. Und das umfassende Förderpaket zum Umstieg auf im Betrieb gewonnene Solarenergie kann je nach Unternehmensgröße sogar den Großteil des Verbrauchs abfedern. Apropos Unternehmensgröße: Viele Betriebe setzen schon jetzt auf ein individuelles Energiemanagementsystem, das langfristig zu mehr Effizienz führt. Fest steht: Klimaschutz geht uns nicht nur alle an, sondern wir sind gezwungen, uns einzuschränken. Bei allem wirtschaftlichen und politischen Druck kann genau das aber auch bedeuten, schneller den Weg in eine grüne Zukunft zu schaffen. Und wenn alle mitmachen, muss das nicht zwangsläufig eine Herkulesaufgabe werden. ■



UNABHÄNGIG UND NACHHALTIG WIRTSCHAFTEN

- **Alternative Energien** in den Energiemix integrieren
- **Umrüstung** auf Solarenergie
- **Umstieg** auf Wärmepumpensysteme mit Heiz- und Kühlmöglichkeit
- **Verbrauchercheck:** Beleuchtung, Isolierung, Abwärme- und Druckluftsysteme
- **Unternehmensfuhrpark:** weg von Verbrennern, hin zum (schmalen) E-Fuhrpark
- **Betriebliche Fahrgemeinschaften** und Klimatickets fördern
- **Dienstreisen** reduzieren und auf Online-Meetings setzen
- **Bewusstsein** für Stromverbrauch im Office-Alltag schaffen (Stand-by-Geräte, Lichtquellen, Klimaanlage-temperatur)
- **Fördermix** bei Bund und Ländern beachten und Beratungsangebote in Anspruch nehmen. Mehr Infos unter: www.klimaaktiv.at
- **Energiemanagementsystem** einführen und von Einsparungen profitieren.

Mehr Infos unter: www.energymanagement.at

Unternehmen müssen auf Frauen zugehen

83 % der Betriebe in Österreich haben Probleme, Fachkräfte zu finden. Manche Unternehmen tun sich dabei jedoch leichter, indem sie mit geeigneten Programmen speziell für Frauen attraktiv sind. Doch es braucht mehr davon. TEXT: Stephan Scoppetta



Laut EY-Mittelstandsbarometer 2022 fällt es den heimischen Unternehmen aktuell so schwer wie noch nie zuvor, geeignete Fachkräfte zu finden: 83 % haben derzeit im Recruiting des entsprechenden Personals (erhebliche) Schwierigkeiten. Das ist der höchste Stand seit Erhebungsbeginn im Jahr 2014. In fast allen Teilen der Wirtschaft war 2021 der Fachkräftemangel wahrnehmbar, und 2022 hat sich die Lage weiter verschärft. Besonders stark war der Bereich Tourismus betroffen, wo 33 % sehr schwer und weitere 48 % eher schwer die gesuchten Fachkräfte finden. Auch im Energiesektor bzw. der Transportwirtschaft (30 % bzw. 53 %) und im Handel (28 % bzw. 52 %) gibt es große Schwierigkeiten. Bei fast vier von zehn Unternehmen verursacht der Fachkräftemangel laut Studie sogar Umsatzeinbußen.

Überalterung und traditionelles Geschlechterbild.

Die Ursache für die fehlenden Fachkräfte in Europa lässt sich laut Gerhard Fehr, angewandter Verhaltensökonom und Delegierter des Verwaltungsrats von Fehr-Advice & Partners AG, auch auf eine Überalterung der Bevölkerung zurückführen: „Die Babyboomer-Generation geht in Pension, und es fehlt der Nachwuchs“ (siehe Interview ab Seite 16). Aber noch immer herrschen bei der Berufswahl traditionelle Geschlechterbilder vor. Bis heute gibt es Männer- und Frauenberufe. Zum Beispiel

liegt der Frauenanteil in der Bauwirtschaft bei 12,5 %. Auch in der Industrie kommt auf drei Männer nur eine Frau, während im Gesundheitswesen deutlich mehr Frauen arbeiten. Bei den Tierärzten kommen auf einen Mann sogar acht Frauen. Besonders wenige Frauen arbeiten in den MINT-Fächern – also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Alice Godderidge, CEO von Poloplast: „Aus meiner Sicht ist das immer noch ein gesellschaftspolitisches Thema. Wir sozialisieren offensichtlich nach wie vor nach konservativ-traditionellen Mustern.“ Auch Sonja Steßl, Vorstandsdirektorin der Wiener Städtischen, sieht diesbezüglich besonders in der Ausbildung großen Nachholbedarf: „Es braucht einen ganzheitlichen Zugang, um festgefahrene Vorurteile zu überwinden. Hier muss man bereits in der Schule ansetzen, um Interesse für unter-

„ In den Unternehmen muss der Generationswechsel der Chefs erst stattfinden, um Frauen in die Unternehmen zu bekommen. “

schiedlichste Themenbereiche zu schaffen, vielfältige Möglichkeiten und Berufswege aufzuzeigen, individuelle Talente zu erkennen und zu unterstützen sowie junge Menschen dazu zu ermutigen, ihre Potenziale zu nutzen. In späterer Folge gilt es aber auch, Frauen dabei zu unterstützen, neue Wege einzuschlagen und andere Aus-



bildungen zu absolvieren, um in einem anderen Job bzw. in einer anderen Branche tätig zu werden.“

Mit Kinderbetreuung aus der Teilzeitfalle.

Ein großes Problem ist, dass Frauen sehr oft Teilzeit arbeiten und damit der Wirtschaft nicht die volle Arbeitskraft zur Verfügung steht. Betrug die Teilzeitquote der Frauen 2021 laut Statistik Austria knapp 50 %, so liegt diese bei den Männern nur bei 12 %. Die Ursache für den hohen Anteil der Teilzeitarbeit bei Frauen

findet sich vor allem in der Kindererziehung, die in Österreich überwiegend von den Frauen übernommen wird. Isabella Frey, Co-Geschäftsführerin von George Labs der Fintech-Unit der Erste Group: „Damit Frauen die gleichen Karriere-

chancen wie Männer haben, sollten Frauen auch auf der persönlichen Ebene, also auch in Bezug zu ihrem Partner, einen gesunden Egoismus haben und für die eigene Karriere einstehen. Damit ist Kindererziehung nicht nur Frauensache. Auf politischer Ebene braucht es flexiblere und kombinierbare Teilzeit- und Karenz-

modelle, die es beiden Elternteilen (zeitgleich) ermöglichen, Zeit für Kinder und Job aufzuwenden. Zudem sollten Unternehmen flexiblere Arbeitszeitmodelle bieten, Väterkarenz fördern und Kinderbetreuungseinrichtungen eine Selbstverständlichkeit sein.“ Gerade in ländlichen Gebieten haben viele Unternehmen Betriebskindergärten gegründet, um für Frauen interessanter zu werden.

Erfolgreich durch Förderung.

Manche Unternehmen bemühen sich schon länger um die Gunst des weiblichen Geschlechts, und das sehr erfolgreich. Steßl: „Der Frauenanteil in der Wiener Städtischen beträgt knapp 44 %. Im Innendienst der Wiener Städtischen sind mehr als ein Drittel der Führungskräfte weiblich, im Vorstand haben wir sogar ein ausgewogenes Verhältnis. Besonders erfreulich ist, dass mittlerweile 53 % der Lehrlinge weiblich sind.“ Auch beim Rohrsysteme-Hersteller Poloplast vollzieht sich ein Generationenwechsel. Erst vor kurzem wurde Alice Godderidge Geschäftsführerin des Unternehmens. Aber auch andere Führungsebenen wurden weiblich besetzt. In diesem männlich dominierten Business kommt das einer Revolution gleich. Godderidge: „In den Unternehmen muss der Generationswechsel der Chefs erst

INTERVIEW:

„Eine Schlüsselressource für das zukünftige Wachstum ist die frühkindliche Bildung“

Gerhard Fehr, Verhaltensökonom und Delegierter des Verwaltungsrats von FehrAdvice & Partners AG, spricht im Interview über den Fachkräftemangel in Österreich und die fehlenden Visionen der Politik und Vorfeldorganisationen. INTERVIEW: Stephan Scoppetta

Wie ist es erklärbar, dass wir trotz der nun schon Jahre anhaltenden Krisenstimmung einen immer noch größeren Fachkräftemangel in Österreich verzeichnen?

Aus der Bevölkerungspyramide war bereits seit Jahren ablesbar, dass schon bald die geburtenstarken Jahrgänge in Pension gehen werden und man dafür Ersatz bei den Fachkräften brauchen wird. Nun ist es so weit: Laut Statistik Austria schrumpft der Anteil der Menschen im Haupterwerbsalter, also jener zwischen 20 und 65 Jahren, an der Gesamtbevölkerung bis 2040 von 61 auf 55 %. Der Anteil der über 65-Jährigen steigt dafür von 20 auf 26 %.

Aber warum schlägt dieses Thema gerade jetzt so stark auf die Wirtschaft durch?

Ein Brandbeschleuniger war hier sicher die Corona-Krise. Viele Fachkräfte – zum Beispiel in der Pflege, aber auch der heimischen Industrie – kamen aus Osteuropa. Diese sind in der Krise in ihre Heimatländer zurückgekehrt, weil sie ihren Familien beistehen wollten, und schließlich in ihren Heimatländern geblieben, denn auch dort sind mittlerweile Fachkräfte rar. So können sie bei ihren Familien sein, der Verdienst ist auch in Osteuropa mittlerweile gut, und die Lebenshaltungskosten sind deutlich niedriger als in Österreich.

Könnte man mit Frauen den Fachkräfteschwund in Österreich ausgleichen?

Ab 2024 gehen zwar auch die Frauen erst ab 65 in Pension, dieser Effekt wird den Arbeitskräfteschwund jedoch nur unmerklich kompensieren können. Aber natürlich macht es Sinn, aus dem bestehenden Potenzial zu schöpfen. Dass Frauen auch in technischen Berufen reüssieren können, hat sich mittlerweile bis in den letzten Winkel der Unternehmen herumgesprochen. Beispiele gibt es genug: So war der erste Programmierer im 19. Jahrhundert die Mathematikerin Ada Lovelace. Übrigens befassten sich während des Zweiten Weltkriegs fast ausschließlich Frauen mit dem Programmieren. Aber auch in anderen technischen Berufen oder am Bau arbeiteten in dieser Phase Frauen. Arbeit gab es auch damals genug – die gesellschaftlichen Konventionen waren jedoch andere und die ökonomischen Notwendigkeiten ebenso.

Wie kann man heute technische Berufe für Frauen wieder deutlich attraktiver machen?

Eine Schlüsselressource für das zukünftige Wachstum ist der Ausbildungsdrang der Menschen. Hier zeigt sich, dass es zwischen Frauen und Männern erhebliche Unterschiede gibt. Der Anteil der ab 15-jährigen Frauen, die lediglich die Pflichtschule absolviert haben, beträgt in Österreich noch immer 33,9 %, bei den Männern hingegen nur 22,3 %. Aus einer aktuellen Studie des AMS geht hervor, dass der Bildungsabschluss eine entscheidende

Rolle bei zukünftigen Chancen am Arbeitsmarkt spielt. Pflichtschulabsolventen ohne Lehre sind jene Gruppe, die einerseits die geringsten Lohn- und Gehaltserwartungen in ihrer gesamten Berufslaufbahn hat und andererseits am öftesten und längsten von Arbeitslosigkeit betroffen ist. In Summe handelt es sich um über eine Millionen Menschen, die mit einer besseren Ausbildung nicht nur mehr Einkommen, Sicherheit und Stabilität in ihrem Leben hätten, sondern auch einen wichtigen Beitrag für Wachstum und Wohlstand in unserer Gesellschaft leisten könnten.

Wo müsste man hier ansetzen?

Die frühkindliche Bildung ist hier entscheidend. James Heckman, Wirtschaftsnobelpreisträger, hat in vielen seiner Forschungsarbeiten aufgezeigt, dass ein frühes Investment in die Bildung der Kinder nicht nur sehr, sehr hohe positive Returns für diese Menschen mit sich bringt, sondern damit auch den gesamtgesellschaftlichen Wohlstand begünstigt. Gleichzeitig zeigt sich, dass gerade in der frühkindlichen Förderung in Österreich die Angebote in den Bundesländern große Unterschiede aufweisen. Denn mancherorts wird die Kinderbetreuung zu gerne als Almosen für die Familien gesehen und zu wenig als echte Chance für uns als Gesellschaft. Dabei können und müssen auch die gesellschaftlichen Stereotype

im MINT-Bereich aufgebrochen werden. Zukünftige Maßnahmen sollten darauf abzielen, Mädchen in MINT zu fördern, indem man unter anderem auch ihr Vertrauen in diesem Bereich stärkt.

Welchen Beitrag kann hier die Politik leisten?

Das Verhältnis zwischen Politik, Administration, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ist zu sehr historisch belastet und von einem Arbeitsmarkt geprägt, in dem sich Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die Verwaltung kritisch gegenüberstanden, da qualifizierte Arbeitskräfte im Überfluss verfügbar waren. Doch heute ist es genau umgekehrt. Die Folge: Die Betriebe werden in ihrem Wachstum gebremst. Unbeachtet bleibt derzeit noch, dass damit auch der gesellschaftliche Wohlstand schleichend sinkt. Wir brauchen also eine gemeinsame Vision, wie wir dieses Problems Herr werden können. Dringend müssen sich hier alle Stakeholder endlich an einen Tisch setzen und sich nicht immer gegenseitig torpedieren. ■



Foto: FehrAdvice & Partners AG

stattfinden, um Frauen in die Unternehmen zu bekommen. Welche Frau möchte in einem Unternehmen arbeiten und vielleicht sogar Karriere machen, in dem sie immer als Außenseiterin betrachtet wird und ihre Leistungsfähigkeit latent infrage gestellt wird?“

Das Selbstvertrauen stärken.

Bei Fronius International, einem führenden oberösterreichischen Industriebetrieb, steht mit Elisabeth Engelbrechtsmüller-Strauß ebenfalls eine Frau an der Spitze. Auch hier ist die Frauenquote in den vergangenen Jahren in Österreich auf rund 37 % gestiegen – nicht zuletzt dank gezielter Maßnahmen in der Lehrlingsausbildung. „Speziell in technischen Berufen und in Führungspositionen sind wir aber leider noch weit darunter, wir würden uns jedoch eine deutliche Aufstockung wünschen“, so Engelbrechtsmüller-Strauß. Um das Ziel einer Geschlechterausgewogenheit zu erreichen, wird viel getan, wie sie weiter ausführt: „Zur gezielten Förderung von Frauen haben wir unter anderem ein eigenes Training in unseren Ausbildungskatalog aufgenommen. Wir wollen damit Selbstwahrnehmung, Selbstführung und Selbstvertrauen stärken. In Workshops lernen Frauen, ihre Fähigkeiten und Potenziale noch besser einzusetzen. Wir kooperieren außerdem mit zahlreichen Bildungseinrichtungen und unterstützen Aktionstage, die Mädchen und junge Frauen in ihrer beruflichen Orientierung ermutigen.“

Die IT braucht ein neues Image.

Große Probleme mit der Frauenquote gibt es auch in der IT. Derzeit beträgt der Frauenanteil im Informatikstudium an der TU Wien knapp 17 %, im Fach Softwareengineering gerade einmal 12 %. Das ist eine Quote, die 0,5 % unter der Baubranche liegt, wo der Frauenanteil 2021 bereits bei 12,5 % lag. Frey: „Entwicklerstereotypen aus zahlreichen Sitcoms prägen und fördern das Bild des introvertierten, smarten, aber langweiligen Nerds, der im Keller den nächsten genialen Algorithmus entwickelt, aber keinen geraden Satz im Gespräch mit anderen rausbringt. Dabei ist IT so viel mehr als Code schreiben. Die IT ist bunt.“ Zudem wissen die meisten jungen Menschen viel zu wenig über mögliche Berufsbilder in der IT. Frey: „Wie soll eine junge Frau entscheiden, welchen Job sie ausüben will und welche Ausbildung sie dafür braucht, wenn sie von den meisten Möglichkeiten noch nie gehört hat. Menschen, die analytisch und empathisch sind, haben großartige Voraussetzungen, in der IT richtig erfolgreich zu werden, und ich bin davon überzeugt, dass diese Eigenschaften vielen Frauen zuzuschreiben sind.“ ■





Foto: unsplash.com

Wo bleibt die Moral in der Supply Chain?

Mit einem Lieferkettengesetz sagt die EU Menschenrechtsverletzungen und Umweltsünden in globalen Versorgungsketten den Kampf an. TEXT: Raimund Lang

Dem bekannten Werbeslogan einer österreichischen Körperschaft zufolge geht es uns allen dann gut, wenn es auch der Wirtschaft gut geht. Die Plausibilität, die dieser Spruch auf nationaler Ebene für sich in Anspruch nehmen kann, verliert an Überzeugungskraft, je weiter man über die Landesgrenzen hinwegsieht. Denn es ist kein Geheimnis, dass es in etlichen Ländern Kinderarbeit gibt; dass ein mit europäischen Standards vergleichbarer Arbeitnehmerschutz dort die Ausnahme darstellt und dass die Natur in diesen Staaten oftmals ohne jedes Augenmaß ausgebeutet wird. Es ist leider kein anti-kapitalistischer Mythos, sondern Realität, dass europäische Unternehmen und Konsumenten zuweilen direkt oder indirekt von diesen Zuständen profitieren. Tiefe,

Breite und Komplexität von Versorgungsketten in der globalisierten Welt schaffen Raum für fragwürdige Praktiken, die man aus der Distanz oft nicht sehen kann oder nicht sehen will.

Verhaltenskodex.

Geht es nach der Europäischen Union, soll damit Schluss sein. Mit der Einführung eines Lieferkettengesetzes will sie Unternehmen dazu verpflichten, ihre Lieferketten daraufhin zu untersuchen, ob alles mit rechten Dingen zugeht, und falls das nicht der Fall ist, allfällige Mängel zu beseitigen. Im Februar dieses Jahres hat die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine diesbezügliche Richtlinie angenommen. Zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten stehen drei Elemente im Zentrum: die Ermittlung, die Vermeidung und die Behebung von potenziellen oder tatsächlichen negativen Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt. Dafür ist unter anderem ein Verhaltenskodex zu formulieren, der Regeln und Grundsätze enthält, wie das Unternehmen zu agieren hat. Weiters müssen Verfahren entwickelt werden, welche die Einhaltung der Sorgfaltspflichten garantieren sowie den Nachweis der Einhaltung ermöglichen. Von Geschäftspartnern ist die vertragliche Zusicherung einzuholen, dass diese sich ebenfalls an den Verhaltenskodex halten. Außerdem ist eine Möglichkeit zu schaffen, dass von negativen Auswirkungen betroffene Personen und Organisationen Beschwerden an das Unternehmen richten können. Zusätzlich muss die Wirksamkeit aller ergriffenen Maßnahmen überwacht und die Wahrnehmung der Sorgfaltspflichten öffentlich kommuniziert werden.

Einklagbar.

Die vorgesehenen Sorgfaltspflichten sollen für alle europäischen Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern und

einem (weltweit erwirtschafteten) Nettoumsatz von mindestens 150 Millionen Euro gelten. Für Unternehmen in Branchen „mit hohem Schadenspotenzial“ (zum Beispiel Textilindustrie, Land- und Forstwirtschaft oder Fischerei) gelten bereits 250 Mitarbeiter bzw. 40 Millionen Euro Nettoumsatz als Grenzwerte. KMU sind explizit von den Verpflichtungen ausgenommen. Bei Nichteinhalten der

„**Wertschöpfungsketten sind extrem komplex. Kein Unternehmen kann diese außerhalb seines unmittelbaren Einflussbereichs kontrollieren oder gar beeinflussen.**“

Regeln sollen die jeweils national zuständigen Stellen von den Unternehmen ein Bußgeld einheben können. Weiters ist vorgesehen, dass die Länder die Voraussetzungen für zivilrechtliche Klagen gegen Unternehmen schaffen. So könnten beispielsweise die Opfer von Kinderarbeit, Menschenhandel oder allgemein nachteiligen Auswirkungen unternehmerischen Handelns Schadenersatz einklagen.

Nationale Gesetze.

Ein europaweites Lieferkettengesetz würde übrigens nicht nur moralische Ansprüche befriedigen, sondern auch einen der ureigensten Werte der EU fördern – den Wettbewerb. Denn de facto haben Unternehmen, die bereits jetzt auf die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltschutz in ihren

Lieferketten achten, einen Wettbewerbsnachteil gegenüber jenen, die das nicht tun. Unabhängig vom EU-Vorstoß haben deshalb bereits einige europäische Staaten in Eigenregie vergleichbare nationale Gesetze auf Schiene gebracht. Etwa die Niederlande mit dem „Child Labour Due Diligence Law“, Frankreich mit dem „Loi de vigilance“ oder Großbritannien mit dem „Modern Slavery Act“. Unmittelbar vor der Umsetzung steht Deutschland, dessen „Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“, kurz Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkS), mit 1. Jänner 2023 in Kraft tritt. Im ersten Schritt gilt es für rund 600 Betriebe mit mehr als 3.000 Beschäftigten. Ein Jahr später wird der Geltungsbereich auf Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern ausgeweitet, das sind rund 2.900 Betriebe.

Und Österreich?

In der Alpenrepublik ist man indes noch nicht so weit. Hierzulande stecken Politik und Interessengruppen gerade mitten in der Diskussion zum Lieferkettengesetz. Eine Diskussion, die wenig überraschend von zwei extremen Positionen flankiert wird: Auf der einen Seite stehen jene, die die Maßnahmen der EU-Richtlinie zu hart finden. Für Karlheinz Kopf, Generalsekretär der Wirtschaftskammer Österreich, sind sie in der Praxis nicht umsetzbar: „Wertschöpfungsketten sind extrem komplex. Kein Unternehmen kann diese außerhalb seines unmittelbaren Einflussbereichs kontrollieren oder gar beeinflussen“, so Kopf in einer Aussendung. Am anderen Ende des Spektrums stehen Organisationen wie Arbeiterkammer, Gewerkschaft oder Menschenrechts-NGOs. Sie bemängeln den EU-Vorschlag als zu zahnlos und lückenhaft. Wie meistens wird man sich früher oder später wohl in der Mitte treffen. ■

Pandemie ordnet Konsumverhalten völlig neu

Die Corona-Krise hat den Online-Handel weiter massiv gestärkt. Gleichzeitig sind überraschende Trends entstanden, die traditionelle Unternehmen vor neue Herausforderungen stellen. **TEXT:** Markus Mittermüller

Gibt es einen Weg zurück in die „alte Normalität“ vor der Pandemie? Mit Blick auf das Konsumverhalten der Menschen wohl nicht. Die Konsumenten von heute sind nicht mehr jene, die sie vor der Pandemie waren. Ein Beispiel: Laut einer Deloitte-Studie belegt der Online-Versandhändler Amazon in einem internationalen Ranking der umsatzstärksten Einzelhändler mittlerweile Platz zwei und kann im Vergleich zum Vorjahr ein enormes Wachstum von 35 % vorweisen. Natürlich war der Online-Handel schon vor der Pandemie auf dem Vormarsch, dieser konnte sich zuletzt aber nochmals deutlich steigern. Auch Personen, die früher nie im Netz gekauft haben, gehen mittlerweile online shoppen.

Lokalität und Regionalität sind Trumpf.

„Was sich während der Pandemie neben dem Boom im Online-Handel abgezeichnet hat, ist ein Trend in Richtung Lokalität und Regionalität“, erläutert Orsolya Hegedüs, Partnerin bei Deloitte Österreich. Eine Erklärung dafür ist, dass es zuletzt immer wieder zu Lieferengpässen gekommen ist. „Viele Konsumentinnen und Konsumenten haben sich deshalb Alternativen zu internationalen Anbietern gesucht und dadurch lokale Händler für sich wiederentdeckt“, so Hegedüs. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen geopolitischen Lage ist damit zu rechnen, dass sich dieser Trend halten wird.

Markentreue sinkt.

Ein weiterer Effekt, der sich aufgrund von Lieferengpässen entwickelt hat, ist eine rückläufige Markentreue. „Große Marken können sich nicht mehr auf die Loyalität der Konsumenten verlassen“, sagt Dieter Scharitzer vom Institut für Marketing Management an der WU Wien. Die Verfügbarkeit von Produkten war für die Verbraucher zu Beginn der Pandemie sehr wichtig. Aufgrund von

„Die Krise hat dem Multi-Channel-Marketing zum Durchbruch verholfen. Wer nur ein Standbein hat, der wurde von der Krise stark getroffen.“

Lieferschwierigkeiten haben viele andere Marken ausprobiert. „Dabei haben die Konsumenten gemerkt: Die Qualität passt auch bei anderen Marken, die vielleicht sogar günstiger sind“, so Scharitzer. Gleichzeitig nagen die jüngsten Krisen auch am Haushaltsbudget. In einer Studie des Marktforschungsinstituts TQS Research & Consulting geben 45 % der Österreicher an, seit der Corona-Pandemie für das

tägliche Leben weniger finanzielle Mittel zur Verfügung zu haben.

Mehr Geld für Nachhaltigkeit.

In einem bestimmten Bereich sind die Verbraucher trotzdem dazu bereit, mehr Geld auszugeben. Und zwar dann, wenn es um das Thema Nachhaltigkeit geht. 25 % geben laut TQS-Studie an, für nachhaltige Produkte tiefer in die Tasche zu greifen. Hegedüs bestätigt: „Mittlerweile betrachten Einzelhändler die Nachhaltigkeitsmerkmale ihrer Produkte und Marken als Kernbestandteil ihrer Geschäftsstrategien, um so die neuen Kundenbedürfnisse insbesondere von Millennials und der Generation Z zu berücksichtigen.“ Was bedeuten diese Veränderungen aber für die Unternehmen? Der stationäre Handel spürt den Online-Boom und das Schmelzen der Kaufkraft besonders stark. „Für uns ist bereits klar, dass viele Geschäfte des nicht lebensnotwendigen Handels auch in diesem Herbst einen Überlebenskampf führen werden“, betont Handelsverband-Geschäftsführer Rainer Will. Der Flächenschwund im Non-Food-Handel werde sich inflationsbedingt fortsetzen. „Laut einer aktuellen Befragung geben 54 % der Österreicher an, weniger Geld für Uhren und Schmuck auszugeben. Bei Elektroprodukten sowie bei Bekleidung und Schuhen sind es 52 % der Bevölkerung“, sagt Will und ergänzt: Eine Reaktion des heimischen Handels auf die Kaufzurückhaltung und negative Konsumstimmung ist, verstärkt auf

„Es gibt keine Wahl zwischen Online-Sein oder -Nichtsein: In Zukunft sind nur jene erfolgreich, die hybriden Vertrieb anbieten können.“

Rabattaktionen zu setzen. „Vielerorts wurde bereits im Juni der aus Skandinavien importierte ‚Midsummer Sale‘ eingeleitet, um die Umsätze anzukurbeln. Trotz hoher Beschaffungskosten müssen viele Händler großzügige Preisrabatte gewähren, um ihre Liquidität zu sichern.“

Erfolgreich mit hybridem Vertrieb.

Rabattaktionen allein werden künftig aber nicht reichen, um Konsumenten vom Kauf zu überzeugen. „Der traditionelle Einzelhandel muss auf umfassende E-Commerce-Maßnahmen setzen, um hier weiterhin mithalten zu können“, rät die Deloitte-Partnerin. Und Scharitzer

präzisiert: „Die Krise hat dem Multi-Channel-Marketing zum Durchbruch verholfen. Wer nur ein Standbein hat, der wurde von der Krise stark getroffen. Es gibt keine Wahl zwischen Online-Sein oder -Nichtsein: In Zukunft sind nur jene erfolgreich, die hybriden Vertrieb anbieten können.“ Wobei es beim Online-Kauf durchaus eklatante Branchenunterschiede gibt. So werden laut TQS-Studie vor allem Bekleidung, Schuhe, Handtaschen, Küchen- und Haushaltsprodukte sowie Produkte für die Körperpflege im Internet gekauft – eher selten Autos und Motorräder, Spirituosen, Babyprodukte und Musikgeräte. Klar ist: Der

E-Commerce boomt in allen Zielgruppen. Stationärer Handel und Dienstleistungen müssen laut Scharitzer daher einen sicht- und erlebbaren Mehrwert bieten: „Offline wird zum Erlebnis: Shoppen gehen wird das Besondere. Online wird zum bevorzugten Versorgungskauf.“

Werte stärker kommunizieren.

Auch die Werte eines Unternehmens sollen künftig noch mehr in den Mittelpunkt gerückt werden, betonen die Experten. „Erfolgreiche große Einzelhändler haben rechtzeitig auf die veränderten Kundenwünsche reagiert und setzen verstärkt auf nachhaltiges und verantwortungsvolles Wachstum. Erfolgreiche Unternehmen unterstreichen ihr Engagement für Nachhaltigkeit, indem sie ihre ESG-bezogenen Kennzahlen (Environment, Social, Governance) veröffentlichen. Nun gilt es, auch die Produkte selbst immer klimafreundlicher zu machen“, so Hegedüs. Ein weiterer Wert, der klar an Bedeutung gewonnen hat, ist das Thema Sicherheit – vor allem in puncto Verfügbarkeit und Lieferfähigkeit von Produkten. ■



Insolvenzen: Der aktuelle Stand der Dinge

Die Entwicklung der ersten neun Monate zeigt, dass sich die Zahl der Unternehmenspleiten in Österreich in Richtung Vorkrisenniveau bewegt – aktuell liegt sie noch knapp darunter. Und auch bei den Privatkonkursen gibt es einen deutlichen Zuwachs zu vermelden.

Privatkonkurse

6.209 eröffnete Schuldenregulierungsverfahren bedeuten ein **Plus von 24 %** gegenüber den ersten neun Monaten des vergangenen Jahres. Gegenüber dem letzten Vorkrisenjahr 2019 sind es um rund 900 Fälle weniger.

Eine Ausnahme

gibt es in den Bundesländern. Während acht von neun Regionen Zuwächse bei den Privatkonkursen zu vermelden haben, ist in Vorarlberg ein Rückgang zu verzeichnen – und zwar um rund 5 %.

Nicht eröffnet.

Während die Zahl der eröffneten Verfahren um rund ein Viertel gestiegen ist, fällt das **Plus** bei den mangels Vermögen nicht eröffneten Insolvenzen mit **74 %** deutlicher aus.

665 Mio. Euro

an geschätzten Verbindlichkeiten stehen bislang zu Buche. Damit sind die Passiva gegenüber dem letztjährigen Vergleichszeitraum um 16 % gestiegen.

Unternehmensinsolvenzen

3.482 Firmenpleiten bedeuten ein **Plus von 92 %** gegenüber den ersten drei Quartalen des Vorjahres. Gleichzeitig liegt diese Zahl knapp unter dem Vergleichswert des Jahres 2019, dem letzten Jahr vor der Corona-Krise.

1,4 Mrd. Euro

an vorläufigen Passiva wurden in diesem Jahr bislang einer Regulierung zugeführt. Das sind um 88 % mehr als im vergangenen Jahr.

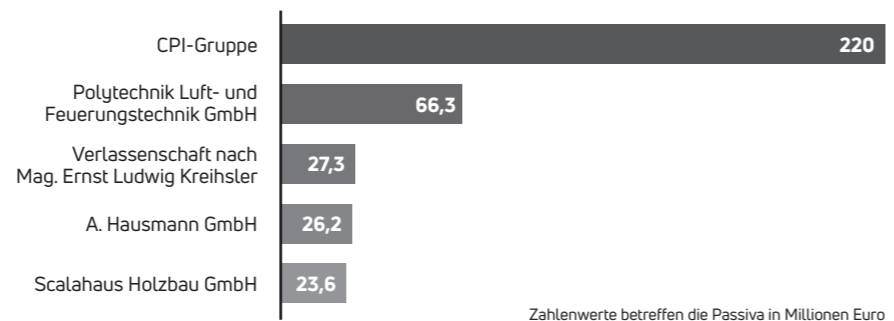
9.800

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im laufenden Jahr bereits von einer Insolvenz ihres Arbeitgebers betroffen – um etwa drei Viertel mehr als zuletzt.

Plus 165 %

in Oberösterreich bedeuten österreichweit den größten prozentuellen Zuwachs gegenüber dem Vorjahr – gefolgt von Vorarlberg und Niederösterreich.

Die 5 größten Firmenpleiten 2022:



KSV1870 Analyse: Ein Jahr Insolvenz-Novelle 2021

Der Tilgungsplan mit der dreijährigen Entschuldungsdauer hat der Abschöpfung mit fünf Jahren den Rang abgelaufen. Der Zahlungsplan ist unverändert beliebt, bei den Quoten gibt es jedoch immer öfter Nachbesserungsbedarf.

Seit Inkrafttreten der Richtlinie über Restrukturierung und Insolvenz (RIRL) im Juli 2021 haben 20 % aller privaten Schuldner auf den dreijährigen Tilgungsplan gesetzt – nur 1 % auf den fünfjährigen Abschöpfungsplan. Zum Vergleich: Im Jahr vor der Neustrukturierung haben 23 % das Abschöpfungsverfahren in Anspruch genommen. „Die Einführung des Tilgungsplans, der für Private, nicht aber für ehemalige Selbstständige bis 2026 befristet ist, war eine präventive Handlung, die auf der Annahme basierte, dass die finanziellen Folgen der Corona-Pandemie die Privatpersonen massiv treffen würden. Das ist so nicht eingetreten, wie die Ursachenanalysen der vergangenen Jahre des KSV1870 belegen. Mit dem Verfahren wurde eine Möglichkeit geschaffen, mit wenig Aufwand schnell aus den Schulden rauszukommen. Dadurch ist es zu einem Ausverkauf der Gläubigerinteressen gekommen. Sie bleiben nun vermehrt auf ihren Forderungen sitzen bzw. bekommen oft weniger retour als früher. Dabei sprechen wir von Geld, das ihnen eigentlich aufgrund von erbrachten Leistungen zu 100 % zusteht“, so Karl-Heinz Götze, Leiter KSV1870 Insolvenz.

Zahlungspläne weiter attraktiv.

Im direkten Vergleich vor bzw. nach der Insolvenznovelle 2021 zeigt sich, dass Zahlungspläne weiterhin ein beliebtes Mittel sind, um private Schulden loszuwerden. 70 % aller eröffneten Schuldenregulierungsverfahren münden in Zahlungsplänen. „Die Schuldner wollen

weiterhin ihr Schicksal selbst in die Hand nehmen und greifen überwiegend darauf zurück. Das ist eine positive Fortsetzung des Verhaltens der Privatschuldner, weil vergleichsweise bessere Quoten für die Gläubiger erzielt werden und dadurch die Ernsthaftigkeit der Schuldner erkannt wurde. Darüber hinaus unterliegen Schuldner weniger Restriktionen als in der Abschöpfung“, so Götze. So müssen Schuldner auf Jobsuche dem potenziellen Arbeitgeber ein Abschöpfungsverfahren mitteilen, einen Zahlungsplan hingegen nicht.

Geringere Quoten, weniger Rückflüsse.

Die von Schuldnerseite angebotenen Quoten befanden sich zuletzt im Sturzflug: von 18 % (2020) auf 16 % (2021) auf 11 % (2022). Aber durch den Einsatz der Gläubigerschutzverbände erstreckt sich diese Dynamik nicht auf die tatsächlich vereinbarten Zahlungspläne. Im Jahr 2020 belief sich die durchschnittliche Quote auf 32 %, gefolgt von 29 % (2021) und 28 % (2022). „Wir verstehen, dass Schuldner so wenig wie möglich und so kurz wie möglich bezahlen wollen. Es ist jedoch unsere Aufgabe, Quoten zu verhandeln, die die Interessen von beiden Seiten berücksichtigen und

gleichzeitig vom Schuldner eingehalten werden können – ganz unabhängig von der aktuellen Teuerungswelle“, so Götze.

Luft nach oben: die „offenkundige Zahlungsunfähigkeit“.

Im Rahmen der IO-Novelle 2021 wurde auch die Möglichkeit der „offenkundigen Zahlungsunfähigkeit“ (OZ) geschaffen. Sie soll dafür sorgen, aussichtslose Exekutionsverfahren zu beenden und stattdessen offene Forderungen in einem Insolvenzverfahren zu regulieren. Stellt ein Gericht die offenkundige Zahlungsunfähigkeit fest, dann erfolgt eine Exekutionssperre. Danach sollte der Schuldner aktiv werden und mit der Schuldnerberatung in Kontakt treten, um gemeinsam einen Zahlungsplanvorschlag zu erarbeiten. Sollte dieser jedoch nicht angenommen werden, kommt der Tilgungsplan ins Spiel. ■



Foto: Anna Rauchenberger

Insolvenz: Was wir tun und warum

Der organisierte Gläubigerschutz ist in Österreich seit Jahrzehnten ein Erfolgsmodell: Warum das so ist und welche Aufgaben der KSV1870 wahrnimmt, fasst Petra Wögerbauer, Leiterin KSV1870 Standort Linz, kompakt zusammen.

Der KSV1870 Standort Linz, den ich leite, feiert heuer sein 70-jähriges Jubiläum. Abgesehen von der internen Euphorie darüber sind solche runden Geburtstage stets ein guter Anlass, um einen Blick in den Rückspiegel zu werfen. In meinem Fall, um abzuklären, ob wir unserem Auftrag gerecht werden – nicht nur in Linz. Und dieser Auftrag hat seinen Ursprung in der Bevorrechtung von Gläubigerschutzverbänden, die in der Insolvenzordnung (§ 266 IO) festgeschrieben steht. Im Jahr 1925 hat der damalige Bundeskanzler dem bis zu diesem Zeitpunkt privatrechtlichen Verein KSV1870 die Bevorrechtung erteilt. Seit damals dürfen wir Gläubiger nicht mehr nur informieren, sondern ihre Interessen auch vor Gericht vertreten – wie ein Anwalt. Das macht den KSV1870 zum Mandatar der heimischen Wirtschaft.

Weniger Akteure, bessere Ergebnisse.

Die Ziele der Gläubigerschutzverbände sind der Erhalt der Unternehmen als Ganzes, sofern das wirtschaftlich sinnvoll und möglich ist, sowie schnell abgewickelte Verfahren. Doch rasch ausgehandelte, akzeptable Kompromisse bedürfen einer gut organisierten Gläubigerschaft. Und die Praxis hat gezeigt, dass wenige Akteure in Insolvenzverfahren bessere Erfolge bringen als viele. So werden Sanierungsplanangebote in Österreich mit wenigen,

dafür aber höchst professionellen Gläubigervertretern ausverhandelt. Von den Ergebnissen profitieren alle Gläubiger, denn ein wesentlicher Pfeiler des Insolvenzrechts ist die Gleichbehandlung der Unternehmen, die ihre Forderungen angemeldet haben.

Österreich ist ein Erfolgsmodell.

Die Alpenrepublik verfügt über eine weltweit einzigartig hohe Quote an Unternehmenssanierungen. Rund ein Drittel der Betriebe schafft es, sich aus einem entsprechenden Verfahren heraus zu sanieren.

„Die Alpenrepublik verfügt über eine weltweit einzigartig hohe Quote an Unternehmenssanierungen, rund ein Drittel gelingt die Sanierung.“

Diese Unternehmen bleiben somit am Markt bestehen, schaffen Wertschöpfung und sorgen für Beschäftigung. All das lässt sich auf den organisierten Gläubigerschutz zurückführen. In der Praxis beurteilen die Verbände stellvertretend für alle Gläubiger die wirtschaftliche Sinnhaftigkeit einer

Sanierung und beraten entsprechend. Die Verfahren können aufgrund der Bündelung der Interessen rasch abgewickelt werden und bringen Gläubigern spürbare Rückflüsse. So kommt es, dass in Österreich jeder Gläubiger einen Gläubigerschutzverband beauftragen kann, seine Interessen zu vertreten. Bleibt die Frage: Warum den KSV1870?

1. Der KSV1870 tritt geraume Zeit vor der Abstimmung über die Sanierungspläne bzw. Quoten mit der Schuldnerseite in Verhandlungen. Auf diese Weise können in vielen Fällen die von den Schuldnern angebotenen Zahlungs- und Sanierungspläne massiv verbessert werden. Das ermöglicht beste Quoten für alle Gläubiger und tragfähige Lösungen für die betroffenen Unternehmen. Gerichtstagsatzungen sind damit gut vorbereitet und müssen nur in Ausnahmefällen auf weitere Termine erstreckt werden.

2. Der KSV1870 kennt die Erwartungen seiner ständigen Mandanten. Wir richten die Verhandlungen entsprechend aus und stimmen in ihrem Sinne ab. Wer dem KSV1870 eine Generalvollmacht überträgt, hat einen Dienstleister an der Hand, der flächendeckend in Österreich Insolvenzverfahren verhandelt, spricht an allen ca. 140 Insolvenzgerichten. Zu erwähnen ist: Der KSV1870 verhandelt bis zum Schluss und beschränkt sich nicht nur auf die Anmeldung der Forderungen. Wir sind

auch dann im Einsatz, wenn die Kosten des KSV1870 in einzelnen Fällen nicht gedeckt sind. Das kann nicht jeder Gläubigerschutzverband von sich behaupten. Und: Jahr für Jahr vertreten wir die Mehrzahl aller in Österreich von Insolvenzen betroffenen Gläubiger.

3. Grundsätzlich können Gläubiger auch ohne Vertreter Forderungen anmelden. Es bedarf jedoch einigen Know-hows, die Anmeldung formrichtig und korrekt zu verfassen. Gläubiger, die das tun, können sich dennoch bei Abstimmungen durch den KSV1870 vertreten lassen. Viele Großgläubiger (z. B. Abgabengläubiger, öffentliche Hand) und Anwälte nehmen diesen kostenfreien „Stimmrechts-Service“ gerne in Anspruch. Auf diese Weise sind bei den Abstimmungstagsatzungen meist rund 80 % aller Gläubiger repräsentiert. Die getroffenen Entscheidungen (Abstimmungen) können so ein hohes Maß an Legitimität in Anspruch nehmen, denn die Rechtmäßigkeit von Entscheidungen steigt mit dem Quorum der Wählenden.

4. Der KSV1870 wird regelmäßig in Gläubigerausschüsse berufen, um den Insolvenzverwalter bei wichtigen Entscheidungen zu unterstützen bzw. um dort die Interessen der Lieferantengläubiger zu vertreten. Laut einer KSV1870 Erhebung aus dem Jahr 2015 bestellen Richter in rund 23 % aller Insolvenzverfahren einen Gläubigerausschuss.

5. Um die Interessen der Gläubiger von Beginn an zu schützen, ist der KSV1870 seit vielen Jahren Mitglied

der Reformkommissionen des Justizministeriums im Bereich Insolvenzrecht und Gläubigerschutz. In diesem Gremium unterstützen wir mit Fachwissen und berichten aus der Praxis. Gleichzeitig sehen wir es als unsere Aufgabe, Rechtsmittel zu erheben, um bei neuen Gesetzen Rechtssicherheit zu erlangen. So haben wir im Rahmen der 2017 in Kraft getretenen Privatinsolvenznovelle rund 300 Rechtsmittelverfahren angestoßen, um für Transparenz bei unklar formulierten Übergangsbestimmungen zu sorgen.

Standortbestimmung in der Wirtschaft.

Der Kreditschutzverband von 1870 zählt über 30.000 Mitglieder auf freiwilliger Basis in 42 Ländern und vertritt Gläubigerinteressen seit über 150 Jahren. Durch seine Mitglieder repräsentiert

der Verband rund 1,5 Millionen Mitarbeiter, die für einen Umsatz von 500 Milliarden Euro verantwortlich sind. Wer sich also für den KSV1870 als Partner entscheidet, ist in prominenter Gesellschaft und öffnet sich gleichzeitig einem großen Service-Portfolio mit Fokus auf Liquiditätsstärkung und neuem Wachstum. ■



Petra Wögerbauer,
Leiterin KSV1870 Standort Linz

KSV.INSIDE

Roadshow findet Fortsetzung

Nach dem geglückten Start der KSV1870 Roadshow in Salzburg fand diese in Wien ihre Fortsetzung. Unter dem Titel „Smart, smarter, KSV1870: Digitale Lösungen für Ihren Erfolg“ erhielten Kunden und Geschäftspartner in Wien einen Einblick, an welchen digitalen Tools die Wirtschaftsplattform aktuell arbeitet und wie diese das eigene Business unterstützen können. Die Themen waren unter anderem: Identitäts-, Bonitäts-, Compliance-Prüfung mittels Open-Banking-Lösung, digitales 360-Grad-Forderungsmangement zur Liquiditätsstärkung und KSV1870 Analytics.



Mehr Personal für Österreichs Betriebe

Die Themen Bildung und Personalmangel sind in den heimischen Unternehmen angekommen. Laut Austrian-Business-Check-Umfrage des KSV1870 möchte jeder vierte Betrieb seinen Personalstand in diesem Jahr erhöhen – oder hat dies bereits getan. Ganz besonders ist dies in Vorarlberg (41 %), Wien (33 %) und Kärnten (30 %) der Fall – ebenso im Gastgewerbe (43 %) und der elektronischen Datenverarbeitung (40 %). „Die Angst, dass durch die zunehmende Digitalisierung Arbeitsplätze verloren gehen könnten, hat sich bis jetzt nicht bewahrheitet. Im Gegenteil: Viele Unternehmen sind händeringend auf der Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften, die sie im Moment jedoch nur schwer finden“, erklärt Ricardo-José Vybiral, CEO der KSV1870 Holding AG. Zudem zeigt sich, dass vor allem junge Unternehmen (maximal vier Jahre) einen Mitarbeiterzubau ins Auge fassen: Während das bei 39 % der Jungunternehmen der Fall ist, sind es bei den etablierten Firmen knapp 25 %. Unterstützung, um den Arbeitskräftemangel in den Griff zu bekommen, erwartet sich Österreichs Wirtschaft auch von der Bundesregierung – und zwar lieber heute als morgen. Dabei steht das Thema Bildung eindeutig im Fokus. Die zentralen Forderungen sind eine praxisnahe Modernisierung des Schul- bzw. Bildungssystems und die Implementierung einer groß angelegten Ausbildungsinitiative direkt in den Betrieben – mehr Ausbildungsplätze vor Ort, finanzielle Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und die Entstigmatisierung des Lehrberufes sind dabei zentrale Erwartungen. „Es gibt einen inhaltlichen Turnaround seitens der Unternehmen, wenn es darum geht, den eigenen Betrieb fit für die Zukunft zu machen. Dabei stehen nicht mehr Steuererleichterungen und der Bürokratieabbau an erster Stelle, sondern die Menschen und ihre Bildung“, erklärt Vybiral.



Foto: Wilke

Die „Zeit des Forderns“ ist laut Ricardo-José Vybiral vorbei: „Unternehmen müssen heute verstärkt auf Arbeitnehmer aktiv zugehen, um die richtigen Leute für den eigenen Betrieb zu finden.“

KSV1870 beim Rote-Nasen-Lauf

Mitlaufen und helfen! Unter diesem Motto nahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KSV1870 am 11. September an der „wohl fröhlichsten Laufserie Österreichs“ in Wien teil. Ziel der Veranstaltung ist es, die wohltätige Organisation „Rote Nasen“ finanziell zu unterstützen, damit diese in Zukunft mehr Clownbesuche absolvieren kann, um dadurch noch mehr kleine und große Patienten zum Lachen zu bringen.



Sommerausklang mit dem KSV1870

Bevor die Sonnenschirme endgültig geschlossen werden, hat der KSV1870 Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft zum gemeinsamen Afterwork in Wien eingeladen. Barbecue, Cocktails und Loungemusik – Herz, was willst du mehr? Geschäftspartner, Kunden und Freunde des Hauses sind Ende August der Einladung des KSV1870 gefolgt, um gemeinsam einen Abend in entspannter Atmosphäre zu genießen. Nach den Eröffnungsworten des Hausherrn und KSV1870 CEO Ricardo-José Vybiral hat Martin Kocher, Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft, einige Worte an die Gäste gerichtet und dabei vor allem die gegenwärtige Teuerungswelle, die anhaltende Corona-Pandemie und die Stabilisierung des heimischen Wirtschaftsstandortes als aktuelle Herausforderungen aufs Tapet gebracht.



Fotos: Anna Rauchenberger



Ricardo-José Vybiral und Hannes Frech, KSV1870, begrüßen Bundesminister Martin Kocher, Valerie Hackl, Austro Control und KSV1870 Verbandsvorstand, und Roland Wernik, KSV1870 Präsident, auf der Summerstage in Wien.



Österreich hält Gründungs-Turbo am Laufen

Die Selbstständigkeit wird in Österreich immer häufiger zur ernsthaften Alternative für die eigene Karriere. Gleichzeitig sind die ersten Geschäftsjahre aber auch eine echte Feuertaufe. Der KSV1870 unterstützt Jungunternehmer auf breiter Basis. So sehr die Corona-Krise negative Folgen für den heimischen Wirtschaftskreislauf gebracht hat, die Zahl der Gründungen hat jedenfalls nicht darunter gelitten – ganz im Gegenteil. Laut KSV1870 Wirtschaftsdatenbank wurden im Vorjahr knapp 68.000 Unternehmen neu

„**Österreichs junge Wilde halten sich wacker. Sie performen auch in Krisenzeiten, wenngleich nicht jede Geschäftsidee von Erfolg gekrönt ist.**“

gegründet, was gegenüber dem Jahr 2020 ein Plus von ca. 8.000 Gründungen bzw. 13,1 Prozent bedeutet. „Der Pandemie ist es nicht gelungen, Österreichs Gründern den Stecker zu ziehen. Wirtschaftliche Herausforderungen und globale Unsicherheiten hin oder her, es wird mehr denn je gegründet“, erklärt Gerhard Wagner, Geschäftsführer der KSV1870 Information GmbH. Insbesondere in den Bereichen Geld/Kreditwesen/Realitäten/

unternehmensbezogene Dienstleistungen, dem Gastgewerbe und der elektronischen Datenverarbeitung war der Drang zum eigenen Unternehmen besonders groß. Parallel dazu gab es im Jahr 2021 rund 35.000 Schließungen – ein Jahr zuvor waren es etwa 27.000 Schließungen.

Jungunternehmer mit Geschäft durchaus zufrieden.

Trotz aller negativen Einflüsse sind Österreichs Jungunternehmer mehrheitlich mit ihrer aktuellen Geschäftslage zufrieden. Während 53,9 Prozent der Jungen (Etablierte: 46,3 %) im Vorjahr ein Umsatzplus verzeichnet haben, berichten 24,9 Prozent (Etablierte: 25,5 %) von einer rückläufigen Umsatzentwicklung. Bei jedem fünften Betrieb fällt das Plus sogar

deutlich aus, wie aus der Austrian-Business-Check-Umfrage des KSV1870 hervorgeht. Für das laufende Geschäftsjahr rechnen sechs von zehn Jungunternehmen zudem mit einer steigenden Produktnachfrage und blicken damit positiver auf das laufende Jahr als die etablierten Kräfte (47,5 %). „Österreichs junge Wilde halten sich angesichts massiver negativer Einflüsse – wie Preissteigerungen und die Inflation – wacker. Sie performen auch in Krisenzeiten, wenngleich nicht jede Geschäftsidee am Ende von Erfolg gekrönt ist“, so Wagner. Naturgemäß müssen sich auch Jungunternehmer mit der wirtschaftlich instabilen Lage befassen, dennoch verfolgen knapp 40 Prozent den Plan, im laufenden Jahr zusätzliches Personal einzustellen – bei den etablierten Unternehmen ist es jedes vierte.



Anfangsjahre bleiben Feuertaufe.

Aber es gibt auch Schattenseiten: Wie sehr gerade die ersten Jahre nach der Gründung zur wahren Belastungsprobe für den österreichischen Unternehmernachwuchs werden, zeigte sich einmal mehr im Vorjahr. Bei 37,6 Prozent aller Firmenpleiten sind maximal vier Jahre seit der Gründung vergangen – das bedeutet ein Plus von 5,7 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2020. Mit Blick auf die ersten fünf Jahre sind es 46,6 Prozent (2020: 39,7 %) aller letztjährigen Firmenpleiten. Dabei liegt laut KSV1870 Analyse die größte Gefahr im dritten Geschäftsjahr: In 15,3 Prozent (2020: 12,1 %) aller Fälle befand sich der insolvente Betrieb in Jahr drei seiner Geschäftstätigkeit. ■



Was hat der KSV1870 zu bieten?

Gratis-Mitgliedschaft für Gründernachwuchs.

Damit sich die Betriebe von Beginn an auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können, unterstützt sie der KSV1870 mit einer dreijährigen Gratis-Mitgliedschaft. Mehr dazu gibt es via QR-Code.



Mehr Kunden gewünscht?

In den rund 640.000 bonitätsgeprüften Adressen von Unternehmen aus 550 heimischen Branchen finden sich bestimmt die richtigen Geschäftspartner. Entscheidend: Das KSV1870 Rating ist dabei besser als 400, was bedeutet, dass das Risiko eines etwaigen Zahlungsausfalls gering ist.



Wie ist es um die Bonität des Geschäftspartners bestellt?

Auch Jungunternehmer sollten ihren wirtschaftlichen Erfolg auf gesunde Beine stellen. Ein erster Schritt ist, die Bonität bestehender und potenzieller Geschäftspartner und Kunden laufend bzw. vor Vertragsabschluss zu prüfen. Denn objektive Informationen sind die beste Basis für die richtige Entscheidung.



Für den Fall, dass ein Kunde mal nicht bezahlt.

Es kann schon mal passieren, dass Kunden offene Forderungen nicht bezahlen. Dann ist es wichtig, rasch aktiv zu werden. Damit sich die Betriebe auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können, macht es Sinn, das Forderungsmanagement an einen Profi wie den KSV1870 zu übergeben.



Ein Geschäftspartner ist insolvent?

Zerbrechen Sie sich nicht den Kopf. Rund 5.000-mal kommt es während eines „normalen“ Jahres in Österreich vor, dass Unternehmen in die Insolvenz schlittern. Davon können auch Geschäftspartner, Kunden oder Lieferanten betroffen sein. Der einfachste Weg: Übergeben Sie Ihre Forderungen an den KSV1870. Wir kümmern uns um den Rest.



Rechtsfragen aus der Beratungspraxis

Auch diesmal haben wir uns in einer Rechtsanwaltskanzlei umgehört, welche Themen im Moment besonders häufig nachgefragt werden. Mag. Dominik Fröhlich hat für die aktuelle Ausgabe von forum.ksv spannende Aspekte näher beleuchtet.

1. Verjährung von Schadenersatzansprüchen

Ein Fallbeispiel: Ein Einkaufszentrum-Betreiber beauftragt einen Unternehmer (AN) mit der Reinigung und Schneeräumung des Gebäudes und der am Dach befindlichen Parkplatzflächen. Dieser AN lässt die Schneeräumarbeiten von einem anderen Unternehmer (Subunternehmer) erbringen, welcher wiederum erhebliche Schäden am Gebäude des Einkaufszentrums durch

unsachgemäße Räumung verursacht. Der AN leistet dem Einkaufszentrum-Betreiber Schadenersatz, da er für seinen Erfüllungsgehilfen einzustehen hat.

Wann verjährt der Schadenersatzanspruch gemäß § 1313 2. Satz ABGB des AN gegen den Subunternehmer im Regressweg?

Ein Schadenersatzanspruch verjährt grundsätzlich innerhalb von drei Jahren ab Kenntnis von Schaden und Schädiger.



KOSTENFREIE RECHTSBERATUNG FÜR KSV1870 MITGLIEDER

Oft stellen sich im täglichen Geschäftsleben rechtliche Fragen. Mit dem Rechtsservice finden KSV1870 Mitglieder auf solche Problemstellungen klare Antworten. Als Mitglied können Sie monatlich eine kostenfreie Rechtsberatung bei unseren Verbandsanwälten in Anspruch nehmen.

Für Jungunternehmer ist dieser Service besonders interessant, denn gerade am Anfang einer Unternehmensgründung stellen sich zahlreiche rechtliche Fragen.

Termine und Anmeldeinformationen finden Sie unter www.ksv.at

Fraglich ist im gegenständlichen Fall, wann der Schaden für den AN konkret eingetreten ist: Nach der bisherigen Rechtsprechung entsteht der Rückersatzanspruch gegen den Erfüllungsgehilfen noch nicht mit dem Schaden des Dritten selbst oder mit der Geltendmachung des Schadenersatzanspruches durch den geschädigten Dritten, sondern erst dann, wenn und soweit der in Anspruch genommene Teil dem Dritten tatsächlich Ersatz geleistet hat (RIS-Justiz RS0028394). Die Verjährung beginnt daher bei Regressforderungen grundsätzlich im Zeitpunkt der Zahlung oder sonstigen Erfüllung, frühestens aber bei endgültiger Verurteilung zur Ersatzleistung, wenn die Zahlungspflicht des AN gegenüber dem Dritten unverrückbar feststeht (T2, 4 Ob 2017/96p, 3 Ob 279/06k).

Grundsätzlich setzt die Haftung des Ersatzpflichtigen daher voraus, dass der Geschäftsherr den Schadenersatz tatsächlich bereits geleistet hat und dass seine Haftung tatsächlich besteht (T7, 8 Ob 6/14m). Der Regressanspruch kann aber auch dadurch entstehen, dass sich der Besteller den Klagsbetrag von der Rechnung des AN abzog und der AN diese Aufrechnung akzeptierte (T9, 1 Ob 6/19t – Beisatz wie T1, Beisatz wie T3, nur T7).

Tipp: Es wird in jedem Einzelfall eine individuelle rechtliche Prüfung der Verjährungsproblematik empfohlen.

2. Fälligkeit des Werklohnanspruchs

Wann tritt die Fälligkeit des Werklohnanspruchs ein?

Die Fälligkeit von Werklohnansprüchen ist häufig Gegenstand gerichtlicher Streitigkeiten, da die gesetzlichen Bestimmungen hier viel Ermessensspielraum zulassen und umfangreiche Einzelfall-Judikatur besteht. Werklohnansprüche werden grundsätzlich erst mit Vollendung des Werks und ordnungsgemäßer Rechnungslegung an den Kunden fällig. Gemäß § 1168 ABGB gebührt dem Unternehmer das vereinbarte Entgelt allerdings auch dann, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seite des Bestellers liegen, daran verhindert worden ist. Dies gilt auch, wenn der Besteller die von ihm geforderte Verbesserung des bereits abgelieferten Werks später ernsthaft verhindert und dem Unternehmer ein längeres

Zuwarten nicht zugemutet werden kann; in der Regel wird es dann nicht zu einer Kürzung des Werklohnes kommen.

Der Werklohn wird grundsätzlich mit der Verhinderung fällig (eine ordnungsgemäße Rechnungslegung vorausgesetzt). Der Unternehmer muss sich jedoch anrechnen, was er sich infolge Unterbleibens der Arbeit erspart hat, durch anderweitige Verwendung erworben hat oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

Für Verbrauchergeschäfte statuiert § 27a Konsumentenschutzgesetz die materiellrechtliche Nebenpflicht des Unternehmers, dem Verbraucher die Gründe dafür mitzuteilen, dass er sich infolge Unterbleibens der Arbeit weder etwas erspart noch durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

Nach der Rechtsprechung ist die Erfüllung der Informationspflicht – durch konkrete Angaben – allerdings Voraussetzung für die Fälligkeit des Entgeltanspruchs nach § 1168 Abs 1 S 1 ABGB. ■



ZUR PERSON

Mag. Dominik Fröhlich unterstützt das Team der Rechtsanwaltskanzlei Pallauf Meißnitzer Staindl & Partner als Konzipient mit inzwischen erfolgreich abgelegter Rechtsanwaltsprüfung. Seine Schwerpunkte liegen in der Prozessführung und der Vertretung von mittelständischen Unternehmen und Privatpersonen in ganz Österreich. Die Rechtsanwaltskanzlei Pallauf Meißnitzer Staindl & Partner ist eine Wirtschaftskanzlei mit Fokus auf Gesellschaftsrecht, Immobilienrecht, Arbeitsrecht, Schadenersatz- und Gewährleistungsrecht sowie Insolvenzrecht.

Steuertipps

Ministerrat beschließt Regierungsvorlage zum Abgabenänderungsgesetz 2022: Wesentliche steuerliche Änderungen

Am 15. Juni 2022 wurde die Regierungsvorlage zum Abgabenänderungsgesetz 2022 beschlossen, die einzeln von dem am 17. Mai 2022 veröffentlichten Begutachtungsentwurf abweicht. Das AbgÄG 2022 bringt einige begrüßenswerte steuerliche Änderungen mit sich. Dabei sollen insbesondere Unternehmen sowie Haushalte entlastet, das nationale Recht an unionsrechtliche Vorgaben angepasst und die Forschung und Entwicklung gefördert werden.

Die Änderungen sollen überwiegend ab 1. Jänner 2023 Anwendung finden, gewisse Bestimmungen sollen jedoch bereits im Jahr 2022 in Kraft treten bzw bei der Veranlagung für das Kalenderjahr 2022 anzuwenden sein.

Nachfolgend werden überblicksmäßig einige wesentliche Änderungen durch das AbgÄG 2022 in den Bereichen Einkommensteuerrecht und Umsatzsteuerrecht zusammengefasst.

1. Einkommensteuerrecht

Mitarbeitergewinnbeteiligung

Das AbgÄG 2022 stellt klar, dass die mit der ökosozialen Steuerreform 2022 eingeführte Mitarbeitergewinnbeteiligung einem einzelnen Arbeitnehmer nur bis zum Maximalbetrag von 3.000 Euro pro Jahr steuerfrei gewährt werden kann (insbesondere bei mehreren Arbeitgebern). Bei Überschreitung soll es zu einer Nachversteuerung des übersteigenden Betrages über die Veranlagung kommen.

Wochen-/Monats-/Jahreskarte

Ab 2022 können ohne weiteren Nachweis 50 % der Ausgaben für eine nicht übertragbare Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für Einzelpersonen als Betriebsausgabe angesetzt werden, wenn die Karte auch für betrieblich veranlasste Fahrten verwendet wird.

Kapitalvermögen

Depotübertragungen im Zuge einer unter das UmgrStG fallenden Umgründung sollen künftig keine Entnahmebesteuerung auslösen. Dazu muss die depotführende Stelle vom Steuerpflichtigen beauftragt werden, dem zuständigen Finanzamt innerhalb eines Monats die im Gesetz genannten Daten zu übermitteln.

Vor dem Hintergrund jüngster VwGH-Rechtsprechung (vgl VwGH 8.3.2022, Ro 2019/15/0184) sollen künftig insbesondere ausländische Kreditinstitute eine der KEST vergleichbare Steuer für Einkünfte aus unverbrieften Derivaten einbehalten können. Das AbgÄG sieht jedoch eine Einschränkung auf Länder vor, mit denen eine umfassende Amtshilfe besteht. Darüber hinaus muss ein inländischer steuerlicher Vertreter bestellt sein.

§ 21 Abs 1 Z 1a KStG sieht eine KEST-Rückerstattung für beschränkt Steuerpflichtige vor, die in einem EU/EWR-Staat ansässig sind, wenn die KEST nicht aufgrund eines DBA im Ansässigkeitsstaat angerechnet werden kann. Dies soll künftig auch für beschränkt Steuerpflichtige gelten, die in einem Drittstaat ansässig sind, mit dem eine umfassende Amtshilfe besteht. Die Neuregelung gilt jedoch nur für Portfoliodividenden (Kapitalbeteiligung < 10 %).

Forschungsprämie

Um Start-ups und kleine Unternehmen zu unterstützen, soll es künftig möglich sein, einen fiktiven Unternehmerlohn in der Höhe von 45 Euro pro nachweislich geleisteter Forschungsstunde, höchstens jedoch 77.400 Euro pro Person und Wirtschaftsjahr, in die Bemessungsgrundlage für die Forschungsprämie aufzunehmen.

Darüber hinaus soll die Antragsfrist von der Rechtskraft des betreffenden Einkommensteuer-/Körperschaftsteuerbescheides entkoppelt werden und ein Teilanspruch sowie eine Teilauszahlung in Bezug auf unstrittige Teile des Antrags möglich sein.

Die Berücksichtigung eines fiktiven Unternehmerlohns und die verlängerte Antragsfrist sollen erstmalig auf Prämien anzuwenden sein, die das Kalenderjahr 2022 betreffen und nach dem 30. Juni 2022 erstmalig beantragt werden.

2. Umsatzsteuerrecht

Vorsteuerabzug

Die im Begutachtungsentwurf vorgesehene Verschiebung des Vorsteuerabzugs bei Leistungsbeziehungen mit Unternehmern, die ihre Umsätze nach vereinnahmten Entgelten versteuern (Ist-Besteuerer), auf den Zeitpunkt der Rechnungsbezahlung wurde unter anderem wegen der starken Kritik im Rahmen der Begutachtung durch die Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer nicht in die Regierungsvorlage übernommen. Somit ist die Zahlung, wie bisher, keine Voraussetzung für den Vorsteuerabzug.

Neuigkeiten und Änderungen im Steuerrecht

Grundstücksvermietung durch ausländische Unternehmer

Vor dem Hintergrund der EuGH-Rechtsprechung in der Rs Titanium (EuGH 3.6.2021, C-931/19; siehe dazu auch „Tax News“ KPMG 07/2021) soll es bei der Vermietung von inländischen Grundstücken durch ausländische Unternehmer, die weder ihr Unternehmen in Österreich betreiben noch eine an der Leistungserbringung beteiligte Betriebsstätte haben, künftig nicht mehr zum Übergang der Steuerschuld auf den Leistungsempfänger kommen. Steuerschuldner bleibt somit der ausländische Unternehmer, der die Umsatzsteuer im Veranlagungsverfahren zu erklären hat. Im Ergebnis werden somit die in der Praxis zT durchaus nachteiligen Konsequenzen aus dem EuGH-Urteil durch eine Gesetzesänderung künftig vermieden.

Dreiecksgeschäfte

Eine weitere wichtige Änderung, die das AbgÄG 2022 mit sich bringt, ist die Ausdehnung der Sonderregelung für Dreiecksgeschäfte gemäß Art 25 UStG auf Reihengeschäfte mit mehr als drei Personen (mit UID-Nummern aus zumindest drei EU-Mitgliedsstaaten).

Grenzüberschreitende Personenbeförderung

Grenzüberschreitende Beförderungen von Personen mit Eisenbahnen sollen für den österreichischen Streckenteil von der Umsatzsteuer befreit werden. Wie bei der grenzüberschreitenden Beförderung von Personen mit Schiffen und Luftfahrzeugen soll der Vorsteuerabzug zustehen.

Umsatzsteuerzinsen

In § 205c BAO wird eine eigenständige Verzinsungsregelung für die Umsatzsteuer eingeführt. Der Zinssatz soll 2 % über dem Basiszinssatz liegen.

Zur Verfügung gestellt von der
KPMG Austria GmbH.

Gläubigerschutz

Aktuelles aus Rechtsprechung und richterlicher Praxis

Offenlegungspflicht und unsichere Bilanzposten

Die Offenlegungspflicht sieht keine Ausnahmen für Fälle vor, in denen einzelne Bilanzpositionen mit Unsicherheit behaftet sind. Vielmehr enthält das Rechnungslegungsrecht ausreichend Möglichkeiten, gegenüber Dritten wahrscheinlich bestehende Verbindlichkeiten oder drohende Verluste aus schwebenden Geschäften auszuweisen. Erkennbare Risiken und drohende Verluste sind in die Bilanz aufzunehmen, sobald sie entstanden und erkennbar geworden sind, obgleich der endgültige Eintritt oder das endgültige Ausmaß der Belastung ungewiss ist. Ein Unternehmer darf für die am Stichtag bestehenden, dem Betrag nach aber noch nicht feststehenden Schulden sowie für zu erwartende Aufwendungen und Verluste Rückstellungen in der Bilanz ansetzen. Dabei gebietet das Vorsichtsprinzip, auch solche Schulden auszuweisen, die mit Elementen der Ungewissheit behaftet sind (6 Ob 225/11y).

Grundsätzlich nichts anderes gilt für (im Anlassfall von der Gesellschaft behauptete, aber bestrittene) Forderungen: Bestrittene sind ab rechtlicher Durchsetzbarkeit (Rechtskraft eines Urteils oder Unwiderruflichkeit eines Vergleichs) auszuweisen. Soweit bloß die Fälligkeit bestritten wird, weil zB noch Gewährleistungsarbeiten gefordert werden, oder lediglich die Höhe strittig ist, zB wegen Preisminierungsansprüchen, ist die Forderung grundsätzlich auszuweisen und das Risiko durch eine Rückstellung zu berücksichtigen. Aus diesen Grundsätzen folgt, dass behauptete Forderungen, sofern sie sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach strittig sind, (derzeit) nicht zu aktivieren sind. Jedenfalls ergibt sich aus der Unsicherheit von Forderungen keineswegs die Notwendigkeit, im Jahresabschluss „Fantasiebeträge“ auszuweisen.

Die Rechtsansicht, eine Gesellschaft könne wegen der Unsicherheit von Forderungen keinen Jahresabschluss erstellen und offenlegen, würde dazu führen, dass die Offenlegung des Jahresabschlusses überhaupt unterbleibt und damit die Gläubiger bzw andere interessierte Dritte keinerlei Informationen über die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft erhielten. Ein derartiges Verständnis des Gesetzes läuft aber dem Zweck der Bilanzpublizität diametral zuwider (6 Ob 225/11y).

Aus der Aufnahme oder Nichtaufnahme einer Forderung in den Jahresabschluss allein kann eine besondere zivilrechtliche Wirkung gegenüber einem Dritten (wie etwa Anerkenntnis oder Verzicht) nicht abgeleitet werden (8 ObA 340/97a; vgl auch 9 ObA 121/00k).

Anmerkung: Die Entscheidung des 6. Senats verdient Aufmerksamkeit, weil sie – soweit zu sehen – die erste Äußerung des OGH zur Frage ist, wie strittige bzw streitige Forderungen im Jahresabschluss auszuweisen sind. Dies ist für die Insolvenzpraxis dann bedeutsam, wenn Ansprüche gegen Gesellschaftsorgane oder Abschlussprüfer damit begründet werden, dass der Jahresabschluss kein „möglichst getreues Bild der Vermögens- und Ertragslage des Unternehmens“ vermittelt (§ 195 UGB), weil tatsächlich uneinbringliche Forderungen angesetzt wurden. In Übereinstimmung mit der wohl hL (vgl Sopp/Grünberger in Zib/Dellinger, UGB II/1 [2013] § 224 Rz 115; Nowotny in Straube/Ratka/Rauter, UGB II3 [57. Lfg.; 2018] § 196 Rz 37; Hirschler/Sulz/Schaffer in Hirschler, Bilanzrecht I2 [2019] § 224 Rz 39) stellt der OGH dazu klar, dass Forderungen, die dem Grunde nach bestritten werden, erst „ab rechtlicher Durchsetzbarkeit (Rechtskraft eines Urteils oder Unwiderruflichkeit eines Vergleichs) auszuweisen“ und so lange „nicht zu aktivieren sind“, als sie „sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach strittig

sind“. Dem ist schon deshalb zuzustimmen, weil bei Ansatz solcher (strittiger bzw streitiger) Forderungen der Bilanzleser nicht erkennen kann, dass hinter dem Bilanzansatz nicht ein durchsetzbarer gegenwärtiger Vermögenswert (wie zB die für eine mangelfreie Lieferung gelegte Rechnung), sondern letztlich nur vom Gegner bestrittene und vom bilanzierenden Unternehmen erst zu beweisende und in einem unter Umständen jahrelangen Rechtsstreit durchzusetzende Anspruchsbehauptungen stehen. Ein Jahresabschluss, der eine dem Grunde und der Höhe nach bestrittene Forderung ansetzt, vermittelt daher insofern kein „möglichst getreues Bild der Vermögens- und Ertragslage des Unternehmens“. Das gilt meines Erachtens (Univ.-Prof. Dr. Andreas Konecny/Stephan Riel) genauso, wenn der Ansatz einer strittigen bzw streitigen Forderung mit einer sog Rechtsanwaltsbestätigung (dazu Steiner/Wolf, Bestätigungen von Dritten, in Bertl/Hirschler/Aschauer, Handbuch Wirtschaftsprüfung [2019] 1615 ff) begründet wird. Denn solche „Bestätigungen“ ändern nichts an der einen Ansatz ausschließenden Qualität der behaupteten Forderung. Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass zwar die Beurteilung, ob eine Abschlussprüfung lege artis durchgeführt ist, eine quaestio mixta ist (RIS-Justiz RS0130434), aber die hier interessierende Frage, ob eine strittige bzw streitige Forderung angesetzt werden kann, meines Erachtens (Univ.-Prof. Dr. Andreas Konecny/Stephan Riel) eine reine Rechtsfrage darstellt und Abschlussprüfern als Sachverständigen die Rechtslage bekannt sein muss (vgl 6 Ob 207/20i Rz 60).

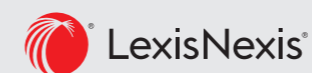
ZIK 2022/84

UGB: § 201

OGH 6.8.2021, 6 Ob 126/21d

Die ZIK Zeitschrift für Insolvenzrecht & Kreditschutz

In der ZIK finden der Rechts- und Unternehmensberater sowie der Unternehmer prägnante Berichte über die aktuelle Rechtslage im Insolvenzrecht und Kreditschutz sowie über wichtige Entwicklungen in Gesetzgebung und Praxis.



**Jahresabonnement 2022
für KSV1870 Mitglieder
um nur € 296,- (statt 348,-)**

Bestellen Sie unter:
Tel.: (01) 534 52-0
Fax: (01) 534 52-141
E-Mail: kundenservice@lexisnexis.at

Jetzt einsteigen: zik.lexisnexis.at

Helle Köpfe

René Jonke,

Leiter KSV1870 Standort Graz, diskutierte im Rahmen von Schulvorträgen zuletzt mehrfach auf virtueller und persönlicher Ebene mit Schülern darüber, was der KSV1870 für Unternehmen tun kann und wie aktuelle Krisen auf die Insolvenzentwicklung wirken. Weiters war er am 28. Juli zu Gast beim Sommer-Event der Jungen Wirtschaft Steiermark und referierte zum Thema IT-Security vor rund 150 Teilnehmern.



Barbara Wiesler-Hofer,

Leiterin KSV1870 Standort Klagenfurt, erarbeitete mit den Schülern der HBLA Pitzelstätten, was es bedeutet, in den „Privatkonkurs zu gehen“. Am 20. Mai war sie wieder als Jurymitglied beim Bewerb „Junior – Schüler gründen Unternehmen“ im Einsatz. Zudem vertrat sie am 19. August gemeinsam mit Corinna Kreuz den KSV1870 beim Summer Clubbing der Jungen Wirtschaft Kärnten.



Ricardo-José Vybiral,

CEO der KSV1870 Holding AG, diskutierte am 7. Juni online mit den Mitgliedern des Österreichischen Verbands der Wirtschaftsingenieure WING über den „Wirtschaftsaufschwung in Warteposition“. Zudem hielt er eine Keynote im Rahmen von „100 Jahre Niederösterreich“.



Elisabeth Eppich,

KSV1870 Standort Salzburg, besuchte am 14. und 25. Juni die Landesberufsschule 3 in Salzburg und sprach mit den Schülern über die aktuelle Insolvenzentwicklung sowie die Auswirkungen der Covid-Krise auf Unternehmen.



Petra Wögerbauer,

Leiterin KSV1870 Standort Linz, begrüßte am 23. Juni zwei Schulklassen der HLW Wels am KSV1870 Standort in Linz. Die Schüler informierten sich dabei über die Aufgaben und Dienstleistungen des KSV1870. Die KSV1870 Expertinnen Astrid Aiglsdorfer, Judith Berghahn und Gertraud Obermair führten sie in das Privat- und Unternehmensinsolvenzrecht ein.

QUER GELESEN

Zettelwirtschaft ade

Komplexe Vorgänge auf einfache Weise darstellen und dadurch die Leistung einer Abteilung verbessern: Das bietet die Kanban-Methode. In eine fiktive Geschichte verpackt, führt der Autor den Leser in die Welt von Kanban ein und gibt hilfreiche Tipps und praktische Anweisungen.



Florian Eisenberg

Kanban. Mehr als Zettel

Wie die Methode Ihnen zu echtem Mehrwert verhilft

Verlag: Hanser, 2., aktualisierte Auflage, 8/2022
187 Seiten, flexibler Einband

Preis: 24,99 Euro

ISBN: 978-3-446-47166-5

Sinn des Unternehmens

„Purpose“ ist aktuell das Schlagwort in Unternehmen. Aber was heißt das eigentlich? Das Playbook stützt sich auf die Sinnorientierung von Betrieben und zeigt auf, an welchen Hebeln und Schrauben man drehen muss und welche Stolperfallen es zu vermeiden gilt, um erfolgreich und zukunftsfähig zu bleiben.



Franziska Fink / Michael Moeller

Playbook Purpose Driven Organizations

Der Navigator für Purpose Drive in Ihrem Unternehmen

Verlag: Schäffer-Poeschel, 1. Auflage 2022
166 Seiten, Broschur

Preis: 24,95 Euro

ISBN: 978-3-7910-5457-5

Zwischen Home und Office

Die Corona-Pandemie brachte einen Schub in Richtung Digitalisierung des Arbeitsplatzes, Mitarbeiter wie Führungskräfte lernten das flexible Arbeiten zwischen Büro und Homeoffice kennen und schätzen. Doch wie kann diese neue Arbeitskultur fix im Unternehmen implementiert werden?



Dominic Lindner

Hybride Arbeitswelt

Empfehlungen für die Arbeit zwischen Home und Office

Verlag: Springer Gabler, 2022
66 Seiten, Softcover

Preis: 15,41 Euro

ISBN: 978-3-658-37317-7



KUNDENPOTENZIALE ERKENNEN UND NUTZEN

KSV1870 Analytics eröffnet neue Cross- und Up-Selling-Möglichkeiten. Durch die Anreicherung Ihrer Kundendaten mit Daten des KSV1870 werden Potenziale sichtbar. So können Sie den Markt zielgerichtet und effizient bearbeiten.
Infos unter ksv.at/analytics

KSV1870



www.ksv.at



KSVBLOG

KSV1870