

forum.ksv

DAS MEDIUM FÜR KREDITSCHUTZ UND UNTERNEHMENSERFOLG

AUSGABE 04/2025

Privatkonkurs: Nach drei Jahren fein raus



Steigende Totalausfälle als Warnung • **Der heimische Arbeitsmarkt** auf der Suche nach neuen Wegen • **AI Act:** Europas Vision von Künstlicher Intelligenz

KSV1870 BonitätsLabel: Ein Zeichen für Vertrauen.



Sichern Sie sich das Vertrauen Ihrer Kunden von Anfang an.
Mit dem KSV1870 BonitätsLabel präsentieren Sie Ihre finanzielle
Stärke und zeigen Geschäftspartnern und Mitarbeitenden, dass auf Ihr
Unternehmen Verlass ist – transparent, sichtbar und immer aktuell.

Jetzt bestellen unter ksv.at/bonitaetslabel.

KSV. IST IMMER FÜR SIE DA.

KSV1870

Editorial

Liebe Mitglieder,

Österreich ist seit 30 Jahren Mitglied der Europäischen Union. Der Beitritt im Jahr 1995 war zweifelsohne wichtig und richtig, um Aspekte wie den Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr zu vereinfachen – und damit die (internationale) Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Als Teil der EU ist es in dieser Phase gelungen, Österreichs Entwicklung hin zu einem stabilen, wohlhabenden Standort mit hoher Wirtschaftsleistung weiter zu stärken – und das landeseigene „Portfolio“ mit einem starken Industrie-Fokus in Richtung Dienstleistung, F&E und Export zu vergrößern.

Doch dieser Wohlstand gerät angesichts einer Vielzahl an teils globalen Herausforderungen ins Wanken. Das sehr hohe Kostenniveau, der akute Personalmangel und das ausufernde Maß an Bürokratie – um nur einige Faktoren zu nennen – setzen den Unternehmen im Land massiv zu – und damit auch den Menschen in Österreich. Angesichts dieser Situation müssen die Betriebe mehr denn je auf ihr Kapital achten, was in weiterer Folge den gesamten Wirtschaftskreislauf belastet. Wie aus unserer jüngsten Austrian-Business-Check-Umfrage hervorgeht, sind nur 47 % der Unternehmen mit ihrer Geschäftslage zufrieden, zwei Drittel der Betriebe besetzen offene Stellen nicht mehr vollständig nach – auch hier spielen die hohen Kosten eine zentrale Rolle.

Aus meiner Sicht bewegen wir uns als Wirtschaftsstandort aktuell auf einem sehr schmalen Grat, und es ist höchste Zeit, das Schiff wieder in ruhigere Gewässer zu lenken. Dazu braucht es Maßnahmen – zuallererst dort, wo der Einfluss auf

Wertschöpfung und Zukunftssicherung am größten ist. Das betrifft etwa den Abbau der Bürokratie, um Entscheidungen rascher treffen zu können, und die Senkung des hohen Kostenlevels. Gleichzeitig bedarf es tragfähiger Lösungen in den Bereichen Energie und Industrie. Und es braucht eine klare Vision für Österreich, die die Frage beantwortet, wo Österreich in den Jahren 2030, 2040 und darüber hinaus stehen möchte. All das ist notwendig, um den Wohlstand im Land nicht weiter zu gefährden und damit Österreich auch in 30 Jahren zu einem der weltweit lebenswertesten Ländern zu zählen.

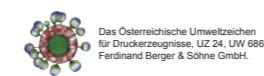
Das neue Jahr steht kurz bevor, die Aufgaben sind klar. Doch bevor es so weit ist, wünsche ich Ihnen einen besinnlichen Jahresausklang und bedanke mich im Namen des KSV1870 für Ihr entgegengebrachtes Vertrauen.

Ihr Ricardo-José Vybiral

Foto: Anna Rauchenberger

 **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: Julia Gerber, Harald Klockl, Markus Mittermüller, Christina Mothwurf; Layout: Die Kreation Werbung+Design; Lektorat: Johannes Payer.



Inhalt

COVER

6 **Privatkonskurs: Nach drei Jahren fein raus.** Im Interview sprechen Ricardo-José Vybiral und Karl-Heinz Götze über mögliche Veränderungen.

10 **Unternehmensinsolvenzen legen weiter zu.** Der KSV1870 analysiert die jüngsten Entwicklungen zum Jahresende.

AKTUELL

11 **Steigende Totalausfälle als Warnung.** Das Zahlungsverhalten zeigt sich trotz punktueller Verschlechterungen stabil.

12 **Interview.** Walter Koch über bestimmte Schmerzpunkte in puncto Zahlungsmoral.

14 **Wenn Regeln Zukunft schreiben.** Der EU-AI-Act soll Europas Vision von Künstlicher Intelligenz vorwärtsbringen.

16 **KI-Agenten sind das nächste große Ding.** Der KSV1870 hat sich umgehört, wohin die Technik-Reise gehen könnte.

18 **Zwischen Dauerkrise und Resilienz.** Wie man als Person in Zeiten ständiger Negativmeldungen Ruhe und Überblick bewahrt.

21 **Neue Wege braucht das Land.** Was müssen Betriebe jetzt tun, um qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

24 **Austria's Leading Companies.** Die besten Unternehmen des Landes wurden heuer bereits zum 27. Mal gekürt.

NEWS

28 **KSV1870 Inside.** News vom führenden Gläubigerschutzverband Österreichs.

RECHTLICHE FRAGEN

30 **Rechtsfragen aus der Beratungspraxis.** Schoeller Pilz Rechtsanwälte beleuchten das Thema Urheberrecht aus juristischen Blickwinkeln.

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.

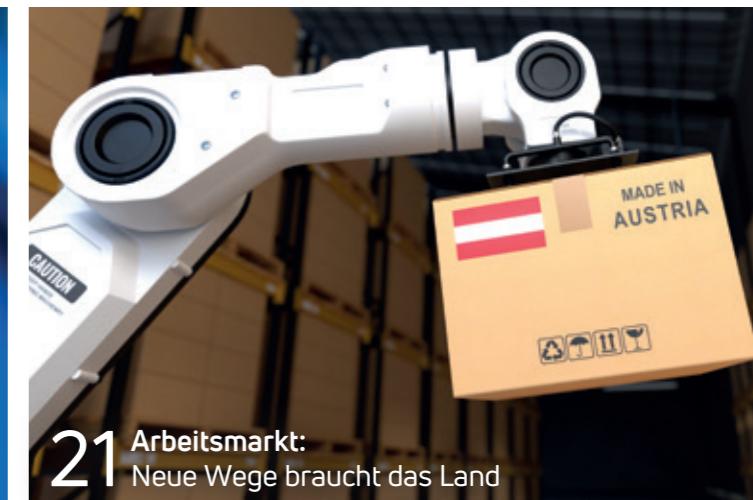
34 **Quergelesen.** Neue Fachbücher, die Praxiswissen vermitteln.



Foto: WILKE (2), Shutterstock (3)

06

Privatkonskurs:
Wie geht es weiter?



21 **Arbeitsmarkt:**
Neue Wege braucht das Land

12 **Zahlungsverhalten: Steigende Totalausfälle als Warnung**



18 **Zwischen Dauerkrise und Resilienz**



Privatkonkurs: Nach drei Jahren fein raus

Warum die dreijährige Entschuldungsdauer für Privatpersonen – gesamtgesellschaftlich betrachtet – unfair ist und warum Gläubiger nicht die privaten Schulden ihrer Kunden übernehmen können, erklären KSV1870 CEO Ricardo-José Vybiral und der Insolvenzleiter Karl-Heinz Götze im Doppelinterview.

INTERVIEW: Sandra Kienesberger



Foto: stock.adobe.com/Imagedu

forum.ksv: Kommandes Jahr ist für den Privatkonkurs in Österreich ein Schicksalsjahr. Warum ist das so?

Karl-Heinz Götze: Es wird entschieden, ob es auch weiterhin die verkürzte Entschuldung von drei Jahren geben soll oder nicht. Aufgrund einer EU-Richtlinie, die in Österreich am 17. Juli 2021 in nationales Recht umgesetzt wurde, kam es zur Einführung von zwei Abschöpfungsverfahren. Der sogenannte Tilgungsplan ermöglicht eine Entschuldung nach drei Jahren, und der Abschöpfungsplan nimmt fünf Jahre in Anspruch. Letzterer entspricht im Wesentlichen dem vor der Novelle bestehenden Abschöpfungsverfahren. Vor 2021 waren fünf Jahre der gelebte Standard und danach – wie die Praxis gezeigt hat – leider die drei Jahre. Die Gläubiger hatten dabei das Nachsehen. Im Gesetz steht allerdings, dass der Tilgungsplan befristet ist. Insofern werden wir im kommenden Jahr sehen, wie es damit weitergehen wird.

Wofür votieren Sie?

Ricardo-José Vybiral: Das ist wohl nicht schwer zu erraten. Wir sind ganz klar dafür, dass das Verfahren ausläuft und die Rückkehr zur Entschuldung von fünf Jahren eingeleitet wird. Und das hat gute Gründe: Es macht für die Gläubiger finanziell einen erheblichen Unterschied, ob ein Schuldner fünf Jahre Raten zurückzahlt oder nur drei. Es ist nicht in Ordnung, dass Gläubiger immer mehr Ausfälle hinnehmen müssen und sozusagen über die Hintertür die Schulden der Privatpersonen finanzieren. Das ist ganz besonders abzulehnen, wenn die Schulden aufgrund

von Konsum zustande gekommen sind, was mittlerweile auf 31 Prozent der Insolvenzfälle zutrifft. Hinzu kommt, dass der Tilgungsplan in Österreich installiert wurde, weil der Gesetzgeber davon ausgegangen ist, dass aufgrund von Corona die Insolvenzzahlen ansteigen würden und

Gesetze sollten sich an der Mehrzahl der Fälle orientieren und nicht an einzelnen Härtefällen.

es einen erhöhten Bedarf gäbe. Das ist jedoch nicht eingetroffen: Weder COVID und seine Folgen noch die Kostenkrise der vergangenen Jahre haben dazu geführt, dass die Zahlen in die Höhe geschossen sind. Tatsächlich stagnieren sie eher.

Götze: Ich möchte noch kurz auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen zurückkommen. Die EU-Richtlinie, die zur Novelle in Österreich geführt hat, stellt es den Mitgliedsstaaten frei, die dreijährige Entschuldung auch Privatpersonen zu ermöglichen. Verpflichtend

umzusetzen war nur die sogenannte „zweite Chance“ für Unternehmer. Für sie sollte es verbindlich eine Entschuldung nach drei Jahren geben. Unternehmer sollen dadurch motiviert werden, schneller wieder einen Betrieb zu gründen und ihn aufgrund von „Learnings“ zum Erfolg zu führen. Zahlreiche Beispiele belegen, dass ein neuerlicher Anlauf sehr erfolgreich sein kann. Leider kam es im Windschatten der Novelle dazu, dass das Verfahren auch für Privatpersonen geöffnet wurde.

Schuldnervertreter argumentieren häufig mit dem Gleichheitsgrundsatz. Kein Argument für Sie?

Vybiral: Ja, das ist uns bekannt. Allerdings müssen wir festhalten, dass Unternehmer und Privatpersonen nicht gleich sind – was sich bereits an den unterschiedlichen Insolvenzursachen zeigt. Unternehmer tragen ein deutlich höheres wirtschaftliches Risiko und schaffen Arbeitsplätze. Sie erfüllen im Wirtschaftsgefüge eine andere Funktion als Privatpersonen. Ich möchte betonen, dass ich die Arbeit der Schuldnerberatungen respektiere und ihre Rolle bei der Entschuldung für zentral halte. Allerdings vertreten wir die Gläubiger und streben faire Lösungen für beide Seiten an. Auch aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive müssen solche Themen stimmig sein.

Was meinen Sie damit?

Vybiral: Wenn jemand nach nur drei Jahren mit kaum Rückzahlungen schuldenfrei ist – was für ein Signal sendet das an alle, die ihre Rechnungen pünktlich begleichen, auch wenn es manchmal schwerfällt? In der Praxis sehen unsere Referenten bei Gericht Fälle, bei denen es aus unserer Sicht nicht gerechtfertigt ist, wenn nur ein paar wenige Prozent innerhalb von drei Jahren zurückgezahlt werden. Seit Inkrafttreten der Novelle erleben wir, dass vor allem Konsumschuldner immer häufiger selbstbewusst vor Gericht erscheinen und sich mit marginalen Beträgen oder sogar Nullquoten innerhalb von drei Jahren entschulden wollen.

Götze: Ich möchte an dieser Stelle einige konkrete Beispiele aus der Praxis nennen:

1. Ein Schuldner erklärt im Gericht, er habe „keinen Bock zu arbeiten“ und habe Kredite „einfach verbraucht“. Sein Schuldenstand beträgt rund 67.000 Euro. Im Gericht bietet er aufgerundet 4 Prozent auf drei Jahre (70 Euro) an. Zwei Zahlungspläne hat er nicht erfüllt, mittlerweile läuft ein drittes Verfahren. Er macht kontinuierlich neue Schulden und bezieht durchgängig Arbeitslosengeld.
2. Eine Schuldnerin hat hohe Kredite aufgenommen, um in eine Kryptowährung zu investieren – konkret in Limocoins, ein Produkt aus Afrika. Sie hat zwei Kinder. Durch massive Kursverluste entstand ein Schuldenstand von 95.000 Euro. Im Gericht wollte sie sich dann innerhalb von drei Jahren entschulden.
3. Ein junger Mann, der noch zu Hause lebt, hat eine Finanzierung nach der anderen verbraucht. Im Gericht



begründet er seine Schulden mit: „Ich habe halt gelebt.“ Entschulden möchte er sich in drei Jahren.

Was spricht dagegen, diesen Menschen entgegenzukommen?

Vybiral: Diese Frage berührt auch das Thema der Eigenverantwortung, die wir als Menschen haben. Gerade in diesen Fällen sehe ich, dass man für seine eigenen Handlungen geradestehen muss. Es ist wichtig, diese Beispiele klar von Härtefällen (wie Krankheit, Tod des Partners oder Jobverlust) abzugrenzen, für die es zweifellos Lösungen geben muss. In der Praxis wird bei Härtefällen eine individuelle Lösung im Rahmen der Möglichkeiten gefunden. Selbst wenn der Tilgungsplan für Konsumenten nicht mehr zulässig wäre und die Befristung greift, könnten sich Betroffene mit minimalen oder fast keinen Zahlungen durch einen Abschöpfungsplan entschulden.

■

Kommen wir zurück zu den Gläubigern. Sie müssen die Ausfälle tragen. Was hat sich verändert?

Götze: Im Jahr 2024 wurden 97 Prozent der Abschöpfungsverfahren als Tilgungspläne (drei Jahre) beschlossen, nur 3 Prozent als Abschöpfungspläne (fünf Jahre). Das Ergebnis: Gläubiger erhalten

„Gläubiger erhalten heute weniger Geld zurück, weil Schuldner für Zahlungen weniger Zeit bleibt.“

heute weniger Geld zurück, weil Schuldner für Zahlungen weniger Zeit bleibt. Seit Inkrafttreten der Novelle im Juli 2021 (bis Ende 2024) wurden bei den dreijährigen Abschöpfungen im Schnitt pro Fall 31 Prozent weniger zurückgezahlt als bei den fünfjährigen Abschöpfungen im

gleichen Zeitraum. Auch die Zahlungsplanquoten sanken – von 32 auf 25 Prozent.

Was bleibt zu sagen?

Vybiral: Wir appellieren an den Gesetzgeber, nicht nur die Schuldnerperspektive einzunehmen, sondern auch die Interessen der Gläubiger angemessen zu berücksichtigen. Aufgrund der deutlich verminderten Befriedigungsmöglichkeiten für Gläubiger und der damit verbundenen Erhöhung der Forderungsausfälle sind wir dafür, den Tilgungsplan ab dem 17. Juli 2026 auslaufen zu lassen. Die Entschuldungsfrist für Privatpersonen, deren Zahlungsunfähigkeit nicht auf eine frühere Selbstständigkeit zurückzuführen ist, ist mit fünf Jahren angemessen und fair gegenüber allen Beteiligten. Eine schnellere Entschuldung im Rahmen eines Sanierungs- oder Zahlungsplans bleibt mit Zustimmung der Gläubiger weiterhin möglich. ■



Foto: WILKE (2)

**WISSEN**

1995 Einführung des Schuldenregulierungsverfahrens, das umgangssprachlich besser als Privatkonkurs bekannt ist. Seitdem können Privatpersonen ein gerichtliches Schuldenregulierungsverfahren in Anspruch nehmen. Die Entschuldung ist im Rahmen eines Zahlungsplans oder eines Abschöpfungsverfahrens mit anschließender Restschuldbefreiung möglich. Die Einführung des Privatkonkurses gilt in Österreich als Meilenstein bei der Regulierung privater Schulden.

2017 Die Novellierung des Privatkonkurses durch das **Insolvenzrechtsänderungsgesetz (IRÄG)** brachte eine Reihe von Neuerungen. Das juristische Fundament, auf dem der Privatkonkurs bis dahin beruhte, wurde erstmals überarbeitet. Im Wesentlichen verkürzte der Gesetzgeber die Rückzahlungsdauer von sieben auf fünf Jahre und schaffte die Mindestquote von 10 % der Schulden ab.

2021 Im Rahmen der **Novellierung der Exekutionsordnung** wurde das **Gesamtvollstreckungsverfahren** eingeführt. Stellt ein Exekutionsgericht die „offenkundige Zahlungsunfähigkeit“ einer Privatperson fest, kann dieses Verfahren auf Gläubigerantrag in die Wege geleitet werden. Die pfändbaren Beträge werden verteilt, bis alle Schulden beglichen sind. Gibt es keine pfändbaren Beträge, kann das Gericht nach fünf Jahren einen Schlussstrich ziehen. Dann leben alle Forderungen wieder auf. Die Restschuldbefreiung ist nur in einem Schuldenregulierungsverfahren möglich.

2021 Neuerliche **Novellierung** des Schuldenregulierungsverfahrens im Rahmen des Umsetzungsgesetzes (RIRUG) der **Restrukturierungs- und Insolvenz-Richtlinie der Europäischen Union**. Für Privatpersonen wird neben der fünfjährigen Entschuldung in der Abschöpfung auch die Möglichkeit zur Entschuldung nach drei Jahren geschaffen. Dieser sogenannte Tilgungsplan ist im Gesetz befristet. Der Gesetzgeber muss bis Mitte 2026 entscheiden, wie es damit weitergehen soll.

Unternehmensinsolvenzen legen weiter zu

Die KSV1870 Hochrechnung zum dritten Quartal 2025 weist unterschiedliche Entwicklungen auf. Während die Zahl der Firmenpleiten trotz Verlangsamung weiter steigt, herrscht im Bereich der Privatkonkurse Stillstand. **TEXT:** Markus Hinterberger

Unternehmensinsolvenzen Privatkonkurse

6.857

Firmenpleiten bedeuten ein **Plus von 4 %** gegenüber dem Vorjahr.

21.400

Mitarbeiter (-28 % im Vergleich zu 2024) sind seit Jahresbeginn **von einer Insolvenz ihres Arbeitgebers betroffen**.

2.635

Verfahren wurden mangels Kostendeckung nicht eröffnet – **ein Plus von knapp 9 %**.

8,38 Mrd. Euro

an vorläufigen Passiva stehen zu Buche – das sind **um 56 % weniger als im Vorjahr**.

Die 10 größten Firmenpleiten 2025

SIGNA Prime Capital Invest GmbH, Wien	870
Herkules Holding GmbH, Innsbruck	710
Herkules Finance Holding GmbH, Innsbruck	257
SPS Primus Holding GmbH, Wien	238
SÜBA AG, Wien	200
Erste Wiener Hotel-Aktiengesellschaft, Wien	200
Julius Stiglitzner GmbH, Linz	166
ESIM Holdings u. Management Service GmbH, Linz	150
SIGNA Prima 2014 Eins GmbH, Wien	150
Klemens Hallmann, Wien	119

Zahlenwerte betreffen die Passiva in Millionen Euro



AUSBLICK FÜR 2026

Die Zahl der Firmenpleiten wird auch von der Inflations- und Kostenentwicklung abhängen. Zwar erwarten Wirtschaftsforscher eine abschwächende Inflation und einen moderaten BIP-Zuwachs, doch ob das für eine wesentliche wirtschaftliche Erholung genügt, ist fraglich. Aus heutiger Sicht ist mit einem ähnlichen Niveau zu rechnen. Bei den Privatkonkursen wird vieles davon abhängen, ob sich die Bundesregierung für den Erhalt der dreijährigen Entschuldungsdauer entscheidet. Wenn nicht, könnte es bis dahin zu einem Anstieg der Privatkonkurse kommen.

Zahlungsverhalten: Steigende Totalausfälle als Warnung

Die in Österreich traditionell gute Zahlungsmoral zeigt sich größtenteils stabil, punktuelle Verschlechterungen geben dennoch Grund zur Sorge. In Kombination mit einer anhaltend niedrigen Geschäftslage ist das keine allzu gute Ausgangsbasis für das kommende Jahr. **TEXT:** Markus Hinterberger

Wie die aktuelle Austrian Business-Check-Umfrage des KSV1870 zeigt, konnte die Talfahrt der heimischen Wirtschaft nach rund drei Jahren gestoppt werden – wenngleich auf sehr niedrigem Niveau. Im August 2025 haben 47 % der Unternehmen ihre eigene Geschäftslage mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertet. Das bedeutet gegenüber dem Vorjahr ein Minus von einem Prozentpunkt, nachdem die Geschäftslage infolge eines massiven Zwischenfalls im Frühjahr 2025 (43 %) auf den niedrigsten Wert seit dem Jahr 2021 gesunken war. „Ein Jahr des Stillstands ist ein verlorenes Jahr, das gerade in Krisenzeiten doppelt und dreifach schmerzt. Die Ergebnisse zeigen, wie weit der Weg für Österreich noch ist, um auch international wieder konkurrenzfähig zu werden“, erklärt Ricardo-José Vybiral, CEO der KSV1870 Holding AG, und er ergänzt: „Das Ziel muss sein, in absehbarer Zeit in puncto Geschäftslage zumindest wieder die

60 %-Marke zu erreichen.“ Im Jahresvergleich hat sich insbesondere die Situation im Bereich „Herstellung von Waren“ und in der Gastronomie/Beherbergung verschlechtert.



Die Ergebnisse zeigen, wie weit der Weg für Österreich noch ist, um auch international wieder konkurrenzfähig zu werden.



Krisenbewältigung fordert Durchhaltevermögen.

Darüber hinaus sprechen zwei Drittel der rund 1.200 Befragten von rückläufigen (28 %) oder maximal gleichbleibenden (39 %) Umsätzen. Um den

Weg aus der Krise zu finden, erachtet Vybiral finanzielle Erleichterungen, einen geringeren bürokratischen Aufwand und eine gezielte, langfristig ausgerichtete Förderpolitik als essenzielle Bausteine für eine zeitnahe Verbesserung der wirtschaftlichen Stabilität der Unternehmen. „Es braucht ein höheres Tempo, wenn Österreich seine Relevanz als Wirtschaftsstandort nicht zur Gänze verlieren möchte.“

„Schwarze Null“ als große Gefahr.

Wie aus der aktuellen KSV1870 Umfrage hervorgeht, geben Privatpersonen weniger Geld aus bzw. konsumieren weniger als in den Vorjahren. Auch deshalb schließen lediglich 54 % der Unternehmen das aktuelle Geschäftsjahr mit Gewinn ab. Weitere 25 % dürften eine „schwarze Null“ erzielen, und 11 % der Betriebe erwarten einen Verlust am Jahresende. „Insbesondere jene Unternehmen, die mit Ach und Krach die „schwarze Null“ schaffen, bereiten uns

INTERVIEW:

Trotz guter Ergebnisse gibt es gewisse Schmerzpunkte

Während vielen Unternehmen die wirtschaftlich mageren Jahre tief in den Knochen stecken, bleibt das Zahlungsverhalten in Österreich stabil. Trotzdem gibt es gewisse Schmerzpunkte, wie Walter Koch, Geschäftsführer der KSV1870 Forderungsmanagement GmbH, erklärt. **INTERVIEW** Markus Hinterberger

Österreichs Wirtschaft steckt in der Krise, dennoch verschlechtert sich das Zahlungsverhalten nur punktuell. Warum ist das so?

Angesichts der anhaltend schwierigen Lage waren wir heuer besonders gespannt, wie die Ergebnisse unseres Austrian Business Checks ausfallen würden. Und ich muss gestehen, dass wir selbst etwas überrascht waren. Auffallend ist vor allem, dass jene, die bereits in der Vergangenheit verspätet bezahlt haben, jetzt zum Teil noch länger benötigen, um ihre Rechnungen zu begleichen. Generell sind die Menschen in Krisenzeiten aber besonders sparsam und fokussieren auf

ihre Fixkosten. Zudem trägt das deutlich eingeschränkte Konsumverhalten dazu bei, dass die Zahlungsmoral gegenwärtig stabil ist.

Wo liegen die Gründe für die Verschlechterungen?

Im Bereich der verspäteten Zahlungen kommt es aktuell zu mehr Kompletausfällen als noch vor einem Jahr. Jene, die nicht pünktlich bezahlen, begleichen ihre Rechnungen häufiger überhaupt nicht mehr, sodass diese Forderungen zur Gänze abgeschrieben werden müssen. Das schmerzt. Weiters fällt auf, dass sich die Zahlungsdauer der Privatkunden um zwei Tage erhöht hat. Zwar wird zumeist nach wie vor pünktlich bezahlt, doch die Zahlungsziele werden seitens der Privaten vermehrt ausgereizt. Diesen Umstand führen wir in erster Linie auf das anhaltend hohe Kostenniveau zurück und dass die monatlichen Ausgaben häufig nur haarscharf mit dem Haushalteinkommen gedeckt werden können.

Wie gehen die Unternehmen mit dieser Situation um?

Im Hinblick auf ihre Privatkunden buchen fast 30 % der Betriebe offene

Walter Koch, Geschäftsführer der KSV1870 Forderungsmanagement GmbH

Forderungen schneller aus, als sie das in der Vergangenheit getan haben. Vor allem deshalb, weil ihrer Meinung nach die Chancen auf Einbringlichkeit geringer geworden sind. Das ist jedoch der falsche Ansatz. Denn viele Betroffene kommen ihren Forderungen – zumindest teilweise – sehr wohl nach, wenn auch zu einem späteren Zeitpunkt. Insbesondere für jene 25 % der Unternehmen, die laut Umfrage das laufende Geschäftsjahr nur mit einer „schwarzen Null“ abschließen, können gröbere Zahlungsausfälle rasch zur Existenzfrage werden. Sie sollten sich daher genau überlegen, ob sie offene Forderungen frühzeitig ausbuchen.

Welche Tipps können Sie aus der Ecke des Forderungsmanagements geben?

Auch wenn das Zahlungsverhalten zum jetzigen Zeitpunkt mehrheitlich stabil ist, steigt die Gefahr einer Verschlechterung mit jedem Tag, an dem es zu keiner wirtschaftlichen Entspannung kommt. Solange sich daran nichts wesentlich ändert, hängen die hohen Kosten wie ein Damoklesschwert über allem. Auch unter diesem Gesichtspunkt ist es entscheidend, rasch Inkassomaßnahmen zu ergreifen, sobald eine Rechnung nicht fristgerecht bezahlt wird. Aus Erfahrung wissen wir, dass die Chance, doch noch sein Geld zu erhalten, mit jedem Tag schwindet, an dem keine Schritte im Rahmen eines professionellen Forderungsmanagements gesetzt werden. ■

Foto: WILKE

Zahlungsdauer der Privaten erhöht – und zwar um zwei Tage auf insgesamt 15 Tage. Bei einem gleichbleibenden Zahlungsziel (12 Tage) bedeutet das einen Zahlungsverzug von drei Tagen – dieser lag im Vorjahr bei einem Tag.



Umfrage zeigt mehr Kompletausfälle. Trotz turbulenter Rahmenbedingungen bleibt das Zahlungsverhalten in Österreich mehrheitlich auf gutem Niveau. So sprechen knapp drei Viertel der Unternehmen von einem unverändert guten oder sogar verbesserten Zahlungsverhalten. Insgesamt werden – ähnlich wie im Vorjahr – nur 17 % der Forderungen zu spät bezahlt. Das ist umgerechnet jede sechste Rechnung. Was jedoch auffällt: „Im Bereich verspäteter Zahlungen stehen aktuell mehr Kompletausfälle zu Buche als noch vor einem Jahr.“



Bund und Gemeinden brauchen länger.

Im öffentlichen Bereich hat sich die durchschnittliche Zahlungsdauer ebenfalls punktuell verändert. Sowohl der Bund als auch die Gemeinden schneiden demnach im Jahresvergleich etwas schlechter ab. So hat sich die Zahlungsdauer beim Bund auf 36 Tage (+1 Tag) und bei den Gemeinden auf 26 Tage (+2 Tage) erhöht. „Es bleibt festzuhalten,

dass der Bund dringend Aufholbedarf hat. Gerade in Zeiten von Sparprogrammen sollte der Bund mit gutem Beispiel vorangehen“, so Koch. Darüber hinaus blieb gegenüber dem Vorjahr die Zahlungsdauer sowohl der Firmenkunden (25 Tage) als auch der Länder (31 Tage) stabil.

2026: Leitbranchen befürchten Verschlechterung.

Wie der Austrian Business Check belegt, befürchten 32 % der Unternehmen eine Verschlechterung der derzeitigen Zahlungsmoral im kommenden Jahr. Vor allem der Handel, die „Herstellung von Waren“ und die Bauwirtschaft zeigen sich pessimistisch. „Dass ausgerechnet jene Branchen, die für die Wertschöpfung im Land eine wesentliche Rolle spielen, in puncto Zahlungsverhalten eher skeptisch in die Zukunft blicken, ist besorgniserregend. Insbesondere im Hinblick auf deren wirtschaftliche Stabilität und den langfristigen Erhalt von Arbeitsplätzen“, so Koch. ■



EU-AI-Act: Wenn Regeln Zukunft schreiben

Von manchen geliebt, von anderen gehasst. Auf welcher Seite man auch stehen mag, der AI Act soll Europas Vision von Künstlicher Intelligenz entscheidend vorwärtsbringen – und zugleich die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine regeln. Was das bedeutet und warum die EU plötzlich daran herumschrauben möchte. **TEXT: Julia Gerber**

Die EU hat für ihre Mitgliedsstaaten den weltweit ersten staatenübergreifenden Rechtsrahmen für Künstliche Intelligenz geschaffen. Ziel dieser für alle 27 Mitgliedsstaaten geltenden Verordnung ist es, vertrauenswürdige KI-Systeme in Europa zu fördern, ihren Einsatz sicher und transparent zu gestalten und Risiken einzudämmen. Der AI Act soll bestehendes Recht wie die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ergänzen. Die Vision: mit der EU international zum KI-Vorreiter zu werden. Es geht dabei stark um das Thema Sicherheit und den Schutz der Grundrechte, etwa das Recht auf Privatsphäre und Datenschutz sowie Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung. Deshalb enthält der AI Act einen risikobasierten Regelrahmen

für Entwickler und Anwender gleichermaßen. Fakt ist, der AI Act war schon oft in der Kritik: Er bremse Innovation vor allem im globalen Wettbewerb mit den USA und China. Seine Vorschriften seien bürokratisch und teilweise unklar, besonders für KMU sowie Start-ups. Auch die Abgrenzung zwischen den verschiedenen Risikoklassen sei unklar.

Vier Risikostufen für KI-Systeme. Der KI-Rechtsrahmen unterscheidet vier Risikostufen: inakzeptabel, hoch, eingeschränkt und minimal. Je größer das Risiko, desto strenger die Regeln. Zu den verbotenen KI-Systemen zählen Anwendungen, die eine Bedrohung für Sicherheit, Lebensunterhalt oder Rechte von Menschen darstellen. Dazu gehören

„Social Scoring“, also die Bewertung von Menschen anhand ihres Verhaltens oder ihrer Eigenschaften, „Predictive Policing“, das auf Basis von Daten vorhersagt, wo oder von wem künftig Straftaten begangen werden könnten, sowie „Deep Fakes“ und andere schädliche KI-Manipulationen. Verboten ist auch die Emotionserkennung an Arbeitsplätzen und in Bildungseinrichtungen. KI-gestützte Live-Gesichtserkennung im öffentlichen Raum ist nur in Ausnahmefällen für die Polizei erlaubt.

Strenge Auflagen. KI ist und bleibt eine Black Box – und oft ist nicht nachvollziehbar, warum ein KI-System eine bestimmte Entscheidung getroffen und eine bestimmte Handlung

ausgeführt hat. Zudem gibt es viele Anwendungen, die tief in das Leben von Bürgern eingreifen und als Hochrisiko-Systeme gelten: KI in Verkehr, Justiz, Medizin oder Bildung. Die Technologie darf zum Beispiel nicht eigenständig Visaanträge prüfen oder Prüfungen bewerten. Bevor solche Systeme im Markt zugelassen werden, müssen sie strenge Auflagen erfüllen, etwa transparente Dokumentation, menschliche Aufsicht und Datensicherheit.

KI-Systeme, die in die Kategorie „eingeschränktes Risiko“ fallen, unterliegen Transparenzpflichten: KI-generierte Inhalte sollen klar erkennbar sein. So ist etwa bei Chatbots offenzulegen, dass man mit einer Maschine interagiert. Besonders Deep Fakes und Texte, die der öffentlichen Information zu relevanten Themen dienen, sind deutlich zu kennzeichnen. Für KI-Systeme mit „minimalem Risiko“ oder solche, die als „risikofrei“ eingestuft werden, gelten keine speziellen Regeln. Ein Großteil der aktuell genutzten KI-Systeme fällt in diese Kategorie, darunter Kalender- oder Terminplanungs-KI, Rechtschreib- und Grammatikprüfungen und Empfehlungssysteme für Filme oder Musik.

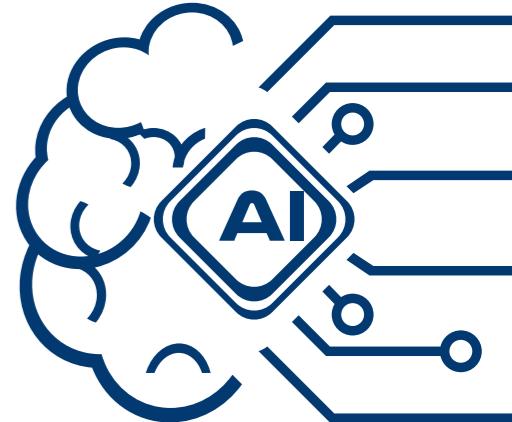
Gültigkeit auf einen Blick. Der EU-AI-Act ist seit 1. August 2024 in Kraft, seit Februar 2025 müssen verbotene KI-Anwendungen eingestellt werden. Außerdem sind Unternehmen verpflichtet, ihre Mitarbeitenden, die mit KI arbeiten, nachweislich zu schulen. Dabei ist Weiterbildung in Sachen KI, wenn wir ehrlich sind, auch ohne Zwang fast schon Pflicht. Darüber hinaus müssen Anbieter festhalten, wie ihre Systeme funktionieren,

welche Daten sie nutzen und wie Entscheidungen entstehen. Zudem sind Nutzer transparent über Funktionsweise und Zweck zu informieren.

Wie geht es weiter?

Ab August 2026 könnten weitere Pflichten in Kraft treten: KI-Systeme in kritischer Infrastruktur müssen unter menschlicher Aufsicht betrieben werden, und KI-generierte Texte sind verpflichtend zu kennzeichnen. Gleichzeitig sind Strafbestimmungen vorgesehen. Die vollständige Umsetzung des AI Acts wird bis 2027 erwartet, vor allem für Hochrisiko-KI, die in sicherheitskritischen Bereichen eingesetzt wird. Unternehmen erhalten damit zusätzliche Zeit zur Vorbereitung. Übrigens: Der AI Act gilt für alle KI-Systeme, die in der EU oder im EWR in Verkehr gebracht oder betrieben werden – unabhängig vom Sitz des Anbieters.

„Es gibt viele Anwendungen, die tief in das Leben von Bürgern eingreifen und als Hochrisiko-Systeme gelten.“



zwecken vor Marktfreigabe), Schulungen und proportional reduzierte Gebühren für Konformitätsprüfungen.

Hat jemand etwas von Strafen gesagt? Ja, die gibt es. Sie richten sich nach Art und Schwere des Verstoßes. Bei verbotenen KI-Systemen können bis zu 35 Millionen Euro oder 7 % des Jahresumsatzes fällig werden.

Aufweichung des AI Acts möglich.

Wie im Herbst 2025 bekannt wurde, erwägt die EU-Kommission nun, Teile des AI Acts auszusetzen. Konkret wird eine einjährige Schonfrist und ein späterer Start der Bußgelder erwogen. Manche sehen den Grund im Druck großer Tech-Konzerne und der US-Regierung. Laut Jan Penfrat von der Organisation European Digital Rights ist der AI Act US-Präsident Donald Trump ein Dorn im Auge, da die größten KI-Unternehmen aus den USA

stammen und er die eigene Industrie schützen will. Die EU-Kommission betont, sie steht voll und ganz hinter dem KI-Gesetz. Es gehe „lediglich“ um eine mögliche Verschiebung der Regeln für Hochrisiko-Modelle, da EU-Mitgliedsländer und die europäische Industrie befürchten, dass zu strengen Vorgaben Innovationen hemmen, Kosten treiben und Wettbewerbsnachteile schaffen könnten. ■



KI-Agenten sind das nächste große Ding

Eine Reise durch die Welt der Künstlichen Intelligenz: Wo stehen wir, und was kommt als Nächstes? KI-Agenten sind noch jung, aber ihr Potenzial für Unternehmen könnte gewaltig sein. **TEXT:** Julia Gerber

Künstliche Intelligenz entwickelt sich so rasant, dass selbst Dario Amodei, CEO des in San Francisco ansässigen Start-ups Anthropic, zugibt: „Es ist schwer zu sagen, was in sechs Monaten passieren wird.“ Fest steht, KI greift tief in die technologische Infrastruktur ein. Zum Portfolio gehören Rechenzentren, spezialisierte Chips, KI-Software, Agenten und Robotik. Sie verändert nicht nur Produktivitätstools, sondern auch die Art, wie Menschen zusammenarbeiten, und bildet damit das Gerüst der Wirtschaft von morgen. In vielen Teilen der Welt werden gerade KI-Daten- und -Rechenzentren gebaut. Die teuersten und leistungsstärksten Zentren entstehen vor allem in den USA, China und zunehmend auch im Nahen Osten. Nach Angaben der Internationalen Energieagentur dürfte sich ihr Energiebedarf bis 2030 mehr als verdoppeln und dann etwa 3 % des globalen Stromaufkommens ausmachen. Nicht alle setzen dabei auf erneuerbare Energien – viele werden noch aus fossilen Quellen betrieben und verursachen erhebliche CO2-Emissionen.

Der Vormarsch der Agenten.

Auf der Anwenderseite ziehen künftig vor allem KI-Agenten die Aufmerksamkeit auf sich. Die Programme lösen Aufgaben autonom, verfolgen Ziele und interagieren mit anderen Systemen. Ihre Stärke liegt darin, Daten aus unterschiedlichen Quellen zusammenzuführen und

Workflows zu automatisieren. Anbieter wie Microsoft, AWS, IBM, Oracle, Salesforce und OpenAI bieten solche Technologien an und positionieren sich als Plattformbetreiber einer neuen „agentischen“ Unternehmensarchitektur. OpenAI hat mit AgentKit ein Toolset veröffentlicht, mit dem Entwickler ihre eigenen

„Eine KI-Strategie wird von oben gelebt. Das hat viel mit Change Management zu tun.“

Agenten bauen können. Und das europäische KI-Start-up Hugging Face bietet einen kostenlosen „AI Agents Course“, der auch Einsteigern zeigt, wie man so einen Agenten aufsetzt.

Erste Unternehmen trauen sich.

Wie Manuela Mohr-Zydek, Salesforce-Österreich-Chefin, im Rahmen der Technologiemesse Dreamforce in San Francisco (USA) berichtet, hat sich in den vergangenen zwölf Monaten im Agenten-Bereich enorm viel getan. „Wir sprechen bereits über konkrete Einsatzmöglichkeiten von Agenten, etwa im Sales, Marketing, IT-Support oder Kundenservice, vor

allem für Routineaufgaben.“ Als KI-Pionier hebt sie das Tiroler Familienunternehmen Egger Holzwerkstoffe hervor, das Salesforce-Agenten bereits nutzt, um Kundenanfragen rund um die Uhr automatisiert zu beantworten.

Für Amodei ist noch unklar, welche Rolle dem Menschen und welche den KI-Agenten in Zukunft zukommen wird. Seine Vision für sein Start-up ist jedoch: Unternehmen zu transformieren, indem die KI zu ihrem Herzstück wird – dazu braucht es vertrauenswürdige Produkte ohne Überraschungen. Allgemein gilt in der Branche der Konsens, dass KI immer mehr Aufgaben übernimmt, während der Mensch für Kontrolle und Qualitätsicherung verantwortlich bleibt. Ziel sei es, Mitarbeitende zu entlasten und ihnen mehr Zeit für kreative, höherwertige Aufgaben zu geben.

Aus einem werden viele: „Agenten-Mesh“.

Aktuelle KI-Trends bei Amazon Web Services (AWS) lassen sich in mehreren Stufen beobachten. Ganz vorne stehen fertige Agenten, sogenannte „Out of the Box“-Lösungen, die sofort einsatzbereit sind. Für Entwickler gibt es die nächste Stufe: Baukästen, um eigene Agenten individuell zu programmieren. Als Nächstes folgen Modelle als Motor der Agenten, darunter eigene Large Language Models wie „Nova“ sowie Modelle anderer Anbieter

wie Google Gemini. Und schließlich will AWS mit spezieller Hardware wie seinen Trainium2-Chips die Recheninfrastruktur leistungsfähiger und kosteneffizienter gestalten. Als großen Zukunftstrend sieht die Amazon-Tochter einen „Agenten-Mesh“, bei dem verschiedene Agentenplattformen miteinander kommunizieren. Wann es so weit sein wird, traut sich allerdings – auch aufgrund der individuellen Implementierungsarbeit – noch kaum jemand zu prognostizieren.

Skepsis besteht.

Doch so „einfach“ scheint die Umstellung nicht zu sein, wie eine aktuelle Capgemini-Studie offenbart. Das Vertrauen in vollständig autonome KI-Agenten sank 2025 von 43 auf 27 %. Als Gründe nannten die 1.500 Führungskräfte aus 14 Ländern, darunter acht europäische, ethische Bedenken, mangelnde Transparenz und ein begrenztes Verständnis solcher Agenten. Dennoch könnten KI-Agenten der Studie zufolge bis 2028 einen wirtschaftlichen Wert von bis zu 450 Milliarden US-Dollar erzielen. Auch in Österreich muss noch Vertrauen aufgebaut werden, wie eine Salesforce-Studie zeigt: Nur ein Viertel der

1.000 befragten Österreicher zwischen 14 und 75 Jahren kann sich vorstellen, mit virtuellen Kollegen zusammenzuarbeiten. Mohr-Zydek möchte dieses Vertrauen auf zwei Ebenen stärken: über die offene Lernplattform Trailhead, die KI-Wissen zugänglich macht, und auf strategischer Ebene, indem sie Unternehmen bei der Entwicklung klarer KI- und Datenstrategien unterstützt. Damit Daten nutzbar werden, müssen sie zuerst vereinheitlicht und zugänglich gemacht werden. „Eine KI-Strategie wird von oben gelebt. Das hat viel mit Change Management zu tun“, so Mohr-Zydek.

Use-Case-Definition entscheidend.

Unabhängig vom Anbieter sollten Unternehmen ihre eigene KI-Strategie entwickeln. Dafür braucht es klare Use Cases, also Prozesse, die sich automatisieren lassen. Der erste Schritt: Aufgaben identifizieren, die viel, aber nicht zwingend menschlichen Arbeitsaufwand verursachen. Wichtig sei auch, das gesamte Team miteinzubeziehen. Für Mohr-Zydek ist die Einführung von KI kein reines IT-Projekt und alles andere als trivial. Die Transition kann auch „messy“ werden. „Die Optimierung von

KI-Agenten ist ein fortlaufender Prozess, weil es eine permanente Lernkurve gibt. Man beobachtet, wie erfolgreich Agenten und Menschen die Cases abarbeiten, und kann so laufend Daten anpassen und Leitplanken verändern.“

Wettbewerbsvorteil durch KI?

„Datensicherheit stellt für Salesforce kein Problem dar“, erklärt Alexander Wallner, Salesforce-Deutschland-Chef und CEO Zentraleuropa. „Unsere Architektur ist so gestaltet, dass Kundendaten beim Kunden bleiben. Wir trainieren keine Large-Language-Modelle, und die Daten werden sicher kapsuliert“, sagt Wallner, der ergänzt: „KMU mit hohem Wettbewerbsdruck adaptieren KI schneller.“ Im deutschsprachigen Raum werde Datensicherheit oft als Vorwand benutzt. Tatsächlich fehle aber häufig die Bereitschaft zur Prozessänderung. Laut Mohr-Zydek zahlen KI-Agenten gleich auf mehrere Konten positiv ein. Sie senken Kosten, maximieren den Umsatz, steigern Effizienz und stärken zugleich die Kundenbindung sowie strategische Entscheidungen. Worin sich alle Tech-Giganten einig sind: Die Vermeidung von Innovation führt zu einem Wettbewerbsnachteil. ■



Zwischen Dauerkrise und Resilienz – wie wir psychisch stabil bleiben

Das Gefühl, von einer Krise in die nächste zu stolpern, ist für viele Menschen zu einer veritablen Belastung geworden. Hinzu kommen neue Dimensionen, die den „Weltschmerz“ befeuern – etwa die rasante Entwicklung von Künstlicher Intelligenz oder hybride Kriegsformen. Neben diesen globalen Herausforderungen gibt es aber auch persönliche Krisen, die zu bewältigen sind. **TEXT:** Christina Mothwurf

Ob Klimawandel, wirtschaftliche Unsicherheiten oder politische Spannungen: Unser psychisches Gleichgewicht wird aktuell ordentlich auf die Probe gestellt – auch im beruflichen Umfeld. Während Unternehmer und Arbeitgeber unter enormem Entscheidungsdruck stehen, fürchten Arbeitnehmer um ihre berufliche Zukunft und kämpfen mit neuen Anforderungen. Gleichzeitig erleben wir uns als Privatpersonen in einem Dauerstress, der unsere mentale Gesundheit angreift. Doch genau hier liegt die Chance: Resilienz ist kein starres Konzept, sondern eine Fähigkeit, die wir entwickeln und stärken können.

Zwischen Verantwortung und Selbstfürsorge.

Für Unternehmer ist eine Krise selten nur eine private Angelegenheit – sie betrifft gleichzeitig die wirtschaftliche Existenz, die Zukunft des Unternehmens und die Verantwortung für Mitarbeitende. Multiples Krisenmanagement kann dabei zum Daily Business werden: Lieferkettenprobleme, volatile Märkte und die Integration neuer Technologien wie KI verlangen nachhaltige Entscheidungen, die mitunter auch unter Druck getroffen werden müssen. Einerseits gilt es, Chancen zu nutzen, etwa durch digitale Transformation, andererseits fürchten viele den Kontrollverlust. Hinzu kommt die

Unsicherheit: Was, wenn Investitionen ins Leere laufen oder Mitarbeitende durch permanente Veränderungen demotiviert werden? Unternehmer sind gut beraten, klar zu kommunizieren, wenn es brennt, und sich nicht hinter einer Schweigemauer zu verstecken. Nur dann fühlen sich Mitarbeitende auch ernst genommen – und das senkt das Angstniveau.

Um aus dem eigenen Tunnelblick rauszukommen, können Coachings oder Beratungsangebote helfen – Letztere werden oft auch gefördert. So können viele Themen klarer gesehen und Investitionen auch schlauer getätigter werden. Und nicht zuletzt können sich Unternehmer Unter-

stützung von Gleichgesinnten holen. Ein professionelles Netzwerk kann Lasten abfedern, und im Optimalfall ist das Lernpotenzial von Unternehmern, die in einer ähnlichen Situation sind, hoch.

Veränderung verstehen.

Für Mitarbeitende sind Krisen vor allem ein Unsicherheitsverstärker. Die Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit steht oft ganz oben, gefolgt von der Frage: „Werde ich den neuen Anforderungen noch gerecht?“ KI-gestützte Tools oder veränderte Geschäftsmodelle fordern neue Kompetenzen, während flexible Arbeitszeitmodelle gleichzeitig auch Stressverstärker sein können – vor allem dann, wenn die ständige Erreichbarkeit vorausgesetzt wird. Hybride Arbeitsmodelle bringen zwar Flexibilität, führen aber auch dazu, dass Grenzen verschwimmen. Ohne klaren Feierabend wächst das Gefühl, permanent „on“ sein zu müssen. Das Ergebnis ist in mehrreli Hinsicht

ein Krisenbooster: Erschöpfung, Gereiztheit und das Gefühl, nie genug zu leisten, schleichen sich schnell ein. In Sachen digitaler Transformation sind Unternehmen angehalten, ihre Mitarbeitenden

als sinnstiftend erlebt. Wer das Gefühl hat, seine Fähigkeiten ausbauen zu können, fühlt sich dem Unternehmen eher verbunden – und der individuelle Kompetenzgewinn stärkt auch den

Umgang mit Krisen. In Zeiten der Veränderung ist es für Mitarbeitende also besonders wichtig, den Sinn in ihrem Tun zu erkennen. Je eher ich mich mit meinem Aufgabengebiet identifizierte und auch aktiver Teil eines Veränderungsprozesses bin, desto eher bin ich bereit, ihn mitzustalten. Apropos mitgestalten: Damit

sich Mitarbeitende einbringen, braucht es nicht nur inhaltliche Kompetenz, sondern auch eine Beziehung zur Führungsebene und innerhalb der Teams. Und es braucht das berühmte „offene Ohr“. In Zeiten, wo die Belastungen gefühlt oder real immer mehr werden, braucht es starke Lösungen statt stiller Resignation.

“Wer auch in schwierigen Zeiten einen positiven Blickwinkel sucht, [...] baut psychische Widerstandskraft auf.”

Raus aus der Negativspirale.

Auch abseits von Beruf und Unternehmen sind Menschen von Krisen betroffen. Die ständige Präsenz von Negativschlagzeilen, ob Pandemie, Krieg oder Klimakatastrophen, führt oft zu einem Zustand, den Psychologen als „Doomscrolling“ bezeichnen: endloses Scrollen durch Nachrichtenfeeds, das Ängste verstärkt, anstatt sie zu mindern. Sich dem Dauerfeuer der Nachrichtenlage zu entziehen scheint für viele herausfordernd – dabei liegt hier ein wichtiger Schlüssel zur Erhaltung der Stabilität. Informationshygiene ist gerade jetzt angesagt. Das bedeutet, Nachrichten bewusst zu dosieren, anstatt stundenlang in Newsfeeds „abzuhängen“. Schließlich können wir ohnehin nur das kontrollieren, was in unserem Verantwortungsbereich liegt. Und genau hier liegt ein weiterer Baustein für unsere Resilienz. Sobald wir uns auf unseren eigenen Handlungsspielraum konzentrieren und erkennen, dass wir auch kleine Schritte setzen können, nehmen wir Distanz zu Themen ein, auf die wir ohnehin keinen Einfluss haben. Worauf wir hingegen Einfluss haben, sind Rituale und Routinen, die unseren Alltag positiv beeinflussen (Stichwort: soziale Kontakte pflegen) und in Krisenzeiten als Anker fungieren.

Resilienz statt Risiko.

Egal, ob Unternehmerin, Arbeitnehmer oder Privatperson: Die Fähigkeit, Rückschläge zu verkraften, mit Krisen umzugehen und sich an neue Bedingungen

eigene Handlungsfähigkeit behält, baut psychische Widerstandskraft auf und ist im positivsten Sinne gewappnet für die Unwägbarkeiten, die das Leben für uns alle bereithält.

Pläne als grobe Orientierung.

Ein weiterer Faktor ist die Fähigkeit, Pläne zu machen – jedoch nicht starr daran festzuhalten, sondern flexibel auf Unvorhergesehenes reagieren zu können. Resilienzfaktoren sind also keine unveränderbaren Eigenschaften, sondern Kompetenzen, die jede und jeder von uns Schritt für Schritt erlernen und immer wieder neu stärken kann. All das müssen wir übrigens nicht allein tun – bei der Selbstreflexion und dem Erkennen der eigenen Potenziale und Belastungsgrenzen kann ein professioneller Blick von außen helfen, individuelle Resilienzfaktoren zu erkennen und zu stärken. So gelingt nicht nur der Weg raus aus der Negativspirale, sondern auch der Umgang mit Veränderung. Denn auf eines können wir uns verlassen: Auch wenn Krisen nicht aus unserem Leben verschwinden – es liegt in unserer Hand, wie wir damit umgehen. ■



Foto: stock.adobe.com(4)/The Little Hut; michnik101; andone; Agata Kadar

Arbeitsmarkt: Neue Wege braucht das Land

Der Rückgang qualifizierter Bewerber, steigende Pensionierungen und neue Kompetenzanforderungen setzen Unternehmen unter Druck. Was Betriebe jetzt tun müssen, um Mitarbeiter zu finden – und auch zu halten.

TEXT: Markus Mittermüller

Vor mehr als 170 Jahren begann in Hainfeld die Geschichte eines Unternehmens, das Krisen, Wandel und technische Revolutionen

“Arbeitsmarktseitig gibt es keine Lösung für die demografische Kurve.”

überstanden hat. Heute trifft Schmid Schrauben eine ganz andere Herausforderung: zu wenige Bewerber, zu viele Pensionierungen, zu hoher Bedarf. „Der Fachkräftemangel ist bei uns bereits in allen Bereichen spürbar“, sagt die HR-Leiterin des Schraubenwerks, Christine Hofstetter. Der Traditionsbetrieb steht damit beispielhaft für die Lage vieler KMU im Land.

Der Arbeitsmarkt verändert sich auf zwei Ebenen gleichzeitig. Wirtschaftlich hat die Rezession Spuren hinterlassen: Laut dem Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) steigt die Arbeitslosigkeit, während die Beschäftigung im produzierenden Bereich schrumpft. WIFO-Ökonomin Julia Bock-Schappelwein beschreibt die Situation nüchtern: „Der österreichische Arbeitsmarkt ist wei-

terhin von den Nachwirkungen der Rezession geprägt.“ Gleichzeitig entsteht ein Ersatzbedarf, der durch die Demografie verstärkt wird. In jenen Tätigkeiten, die traditionell von Berufseinsteigern über den Lehr- oder Facharbeiterweg besetzt werden, gehen mehr Menschen in Pension als nachkommen. Das betrifft metalltechnische Berufe ebenso wie Energie- und Wasserwirtschaft, Bauwesen, Transport oder Labor- und Sozialberufe. Die Engpässe reichen mittlerweile tief ins mittlere Qualifikationssegment – jenes Segment also, von dem KMU besonders abhängig sind.

Intensiver Wettbewerb.

Während die Konjunktur die Lage kurzfristig entspannt, verschärft die Demografie sie langfristig. Daniel Marwan, CEO des Recruiting-Experten epunkt, beobachtet genau diesen Widerspruch: „Arbeitsmarktseitig gibt es keine Lösung für die demografische Kurve.“ Für Unternehmen bedeutet das: Die Situation wird nicht einfach wieder zurückschwingen. Der Markt wird kleiner und der Wettbewerb um passende Bewerber intensiver. Marwan beschreibt es so: „Recruiting ist heute kein Nebenbei-Thema mehr. Die Anzahl der Kanäle ist so groß geworden, dass mangelnder Fokus schnell zu Fehlbesetzungen führt.“ Unternehmen können sich daher nicht mehr darauf ver-





lassen, dass genügend Kandidaten auf ein Inserat reagieren. Sie müssen sich bemerkbar machen, schneller werden, klarer kommunizieren, wofür sie stehen. Diese Erfahrung teilt man auch in Hainfeld. Schmid Schrauben hat seine Personalstrategie überarbeitet und spricht Bewerber inzwischen direkter, gezielter und persönlicher an. Wer sich bewirbt, erlebt keine anonyme Prozedur, sondern wird durch das Unternehmen geführt, trifft Vorgesetzte und zukünftige Kolleginnen und Kollegen. Die HR-Abteilung schaut inzwischen genau darauf, ob Bewerber zum Unternehmen passen. „Es muss ein Match sein“, sagt Hofstetter. Damit meint sie nicht nur die fachliche Qualifikation, sondern auch Erwartungen an Arbeitszeiten, Kultur, Kommunikation. Und genau in diesen Bereichen haben sich die Maßstäbe in den vergangenen Jahren stark verändert.

Es braucht soziale Kompetenz. Auch die Führung spielt eine zentrale Rolle. Marwan bringt es auf eine Formel, die heute fast schon zum Leitsatz vieler HR-Abteilungen geworden ist: „Mitarbeiter kommen wegen der Marke – und gehen wegen ihrer Führungskraft.“ Diese Erkenntnis mag nicht neu sein, aber sie wirkt unter den aktuellen Bedingungen stärker denn je. Wo Arbeitskräfte knapp werden, gewinnt jede Form von zwischenmenschlicher Qualität an Bedeutung. Wertschätzung, klare Kommunikation und echte Gesprächsbereitschaft sind keine weichen Faktoren mehr, sondern Voraussetzungen für betriebliche Stabilität.

Mitarbeiter kommen wegen der Marke – und gehen wegen ihrer Führungskraft.

Intern und extern.

Für das WIFO ist klar, dass Unternehmen nicht nur auf die Suche nach neuen Mitarbeitern setzen können. Bock-Schappelwein betont, wie wichtig die interne Entwicklung ist. „Ein Mix aus Mitarbeiterbindung, Arbeitsplatzgestaltung und Qualifizierung ist entscheidend“, sagt sie. Das betrifft insbesondere ältere Beschäftigte. Während die Weiterbildungsquote insgesamt hoch ist,

bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bieten maßgeschneiderte Weiterbildungen an“, sagt Hofstetter. Als der Betrieb begonnen hat, KI-basierte Tools einzusetzen, wurde sofort internes Trainingsmaterial entwickelt, damit niemand zurückbleibt. Diese Haltung zeigt, wie eng Bindung und Entwicklung zusammenhängen. Mitarbeiter bleiben nicht wegen eines Benefits, sondern weil sie das Gefühl haben, gesehen und ernst genommen zu werden. ■

INTERVIEW:

„Die Ansprüche der Mitarbeiter sind heute klarer denn je“

Zwischen Fachkräftemangel, KI und demografischem Wandel stehen Unternehmen unter Druck. Wer Talente gewinnen und halten will, muss Kultur, Leadership und Employer Branding neu denken, meint HR-Expertin Manuela Lindlbauer, Gründerin und Geschäftsführerin der LINDLPOWER.GROUP. **INTERVIEW** Markus Mittermüller

Wie ernst ist die Lage am Arbeitsmarkt derzeit wirklich?

Wir erleben einen „verrückten Markt“: Einerseits steigt die Arbeitslosigkeit wieder – aktuell rund 390.000 Menschen in Österreich –, andererseits bleibt der Fachkräftemangel bestehen. Vor allem in klassischen Lehrberufen und im Handwerk gibt es seit Jahren Engpässe. Gleichzeitig verändert Künstliche Intelligenz viele Einstiegs- und Supportjobs. Dazu kommt der demografische Wandel: Mehr Menschen gehen in Pension als nachrücken. Und: Die wirtschaftliche Lage dämpft die Einstellungsbereitschaft vieler Unternehmen. Diese Kombination macht die Situation außergewöhnlich.

Spüren Unternehmen den demografischen Effekt heute schon deutlich?

Noch nicht in voller Wucht. Viele Prozesse werden automatisiert, was Engpässe abfедert. Aber gerade im Handwerk – ob Elektriker, Schweißer, Installateur oder Koch – bleibt der Mangel massiv. Hier wirkt auch ein Imageproblem: Jahrzehntelang galt die Lehre als „Plan B“. Das fällt uns jetzt auf den Kopf. KI wird diese Jobs nicht rasch ersetzen können.

Wo gibt es zusätzlich Engpässe?

Neben dem Handwerk ganz klar im Vertrieb. Unternehmen brauchen in einer schwächeren Wirtschaft umso stärkere Verkäuferinnen und Verkäufer. Und es

entstehen neue Engpassfelder, etwa in der Cybersecurity und bei KI-Spezialistinnen und -Spezialisten.

Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus?

Flexibilität ist zentral, zeitlich wie örtlich. Starre Systeme funktionieren nicht mehr. Entscheidend sind Unternehmenskultur und Leadership. Menschen kommen wegen der Marke, aber sie bleiben wegen der Aufgabe und der Führungskraft. Sie wollen gesehen, wertgeschätzt und eingebunden werden. Der Obstkorb reicht dafür nicht.



Manuela Lindlbauer, Gründerin und Geschäftsführerin der LINDLPOWER.GROUP

Wie wichtig wird Mitarbeiterbindung?

Retention ist das neue Recruiting. Kultur ist ein Riesenthema, aber auch ein attraktives Gehaltssystem bleibt wichtig. Führung, Identifikation und Verbundenheit senken die Fluktuation deutlich. Dazu kommt ein Stadt-Land-Gefälle: In ländlichen Regionen sind Mitarbeiter loyaler, weil es weniger Jobalternativen gibt.

Welche Rolle spielen ältere Arbeitnehmer?

Leute zwischen 50 und 60 sind heute nicht mehr die „alten 50-Jährigen“ von früher – sie sind digital kompetent, leistungsfähig und bringen wertvolle Erfahrung ein. Also Werte, die in herausfordernden Zeiten wichtig sind. Trotzdem haben es ältere Bewerber schwerer, weil Unternehmen oft junge digitale Talente bevorzugen. Eine einfache Lösung gibt es hier nicht.

Was verändert sich in den nächsten fünf Jahren?

KI und Automatisierung werden stärker in den Arbeitsalltag einziehen. Arbeitnehmer werden noch wählerischer und anspruchsvoller. Unternehmen müssen in Employer Branding investieren, Führung anpassen und datengetriebener werden. Und: Wir werden mehr internationale Arbeitskräfte brauchen. Eine offene, multikulturelle Unternehmenskultur wird zur Selbstverständlichkeit werden. ■



Austria's Leading Companies auf der großen Bühne

Beim renommierten Wirtschaftswettbewerb Austria's Leading Companies (ALC) wurden auch heuer wieder Österreichs erfolgreichste Betriebe für ihre Innovationskraft, Stabilität und nachhaltigen Erfolge ausgezeichnet.

FOTOS: „Die Presse“

Bereits zum 27. Mal hat die Tageszeitung „Die Presse“ gemeinsam mit dem KSV1870 und PwC Österreich die Leistungsträger der heimischen Wirtschaft auf die Bühne geholt.

ALC ist ein Wettbewerb, der Unternehmen nicht nur ehrt, sondern auch Maßstäbe für wirtschaftliche Stabilität und Erfolg setzt. Die Ergebnisbewertung der teilnehmenden Unternehmen basiert auf objektiven Kriterien. Grundlage ist ein speziell entwickeltes Kennzahlenmodell, welches die Bilanzdaten und die wirtschaftliche Performance der vergangenen drei Geschäftsjahre analysiert.

Nach den regionalen Siegerehrungen, bei denen die Besten der Bundesländer gekürt wurden, erhielten die Österreich-Sieger Ende November im Rahmen der feierlichen Abschlussgala in der Aula der Wissenschaften in Wien ihren

großen Auftritt. Als Veranstalter des Wettbewerbs gratuliert der KSV1870 gemeinsam mit „Die Presse“ und PwC Österreich allen Gewinnerinnen und Gewinnern sehr herzlich. ■

Die Liste aller Regionalsieger finden Sie hier »



Inklusionspreis



IKEA Austria GmbH

Cybersecurity Award



KAGes – die Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.

ESG Award



AMAG Austria Metall AG

F&E Award



Zumtobel Group AG

AKTUELL

Sieger Kleinbetriebe: Umsatz bis 10 Mio. Euro



1. Platz: CBmed GmbH



2. Platz: dieUmsetzer GmbH



3. Platz: NIPCON Communication GmbH

Sieger Mittelbetriebe: Umsatz über 10 bis 50 Mio. Euro



1. Platz: AGATEX Feinchemie GmbH



2. Platz: NEXT LAYER GmbH



3. Platz: Arthrex Austria GmbH

Sieger Großbetriebe: Umsatz über 50 Mio. Euro



1. Platz: BHDT GmbH



2. Platz: ILF Group Holding GmbH



3. Platz: Sick GmbH

Urheberrecht: Tausende Euros für wenige Sekunden Musik

Durch das Urheberrecht können Schöpfer von kreativen Werken über deren Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe bestimmen. Vor allem Social Media haben die Möglichkeiten der Verbreitung und damit auch der Monetarisierung potenziert – und auch die Anzahl der Rechtsstreitigkeiten. **TEXT: Harald Klöckl**

Wie es sich für Österreich gehört, begann der Urheberrechtsschutz mit einem Kaiserlichen Privileg: gewährt von Maximilian I. an einen Buchdrucker, der damit ab dem Jahr 1501 exklusiv bestimmte liturgische Bücher drucken durfte. Die Basis des modernen Urheberschutzes wurde mit dem Urheberrechtsgesetz 1936 gelegt, das – naturgemäß vielfach novelliert – noch immer gilt.

Schutzgegenstand sind eigentümliche geistige Schöpfungen unterschiedlicher Werkgattungen, die dem menschlichen Intellekt entsprungen sind, womit der Schutz von Kreationen durch Künstliche Intelligenz grundsätzlich nicht möglich ist. Die Kreation muss als Werk umgesetzt worden sein – eine bloße Idee reicht nicht. Mit dieser „Umsetzung“ beginnt bereits der Schutz, das Werk muss im Gegensatz etwa zu Patent, Marke oder Design nirgendwo registriert werden.

Verwertung und Vergütung.

Weil ein Kreativer üblicherweise am liebsten kreiert, statt zu überprüfen, wann sein Werk genutzt oder öffentlich aufgeführt wird, kommen oft Verwertungsgesellschaften ins Spiel. Diese sind vom Künstler mit der treuhändigen

Wahrnehmung von Rechten und Vergütungsansprüchen der Schöpfer diverser Werke betraut. In Österreich etwa AKM (seit 1897) und austro mechana in erster Linie für Musikschauffende. Oder Literar-Mechana ab 1959, um die Rechte an Sprachwerken kollektiv wahrzunehmen. Streitfälle, die an eine breite Öffentlichkeit gelangt sind, sind rar: etwa als dem Architekten Josef Krawina vom Obersten Gerichtshof Miturheberschaft am Hundertwasserhaus bescheinigt wurde. Oder Streitigkeiten rund um Nutzungsrechte an Figuren von Thomas Brezina.

Auch kurze Videos mit wenigen Aufrufen reichen, um mit einer hohen Forderung konfrontiert zu werden.

Oder als eine Fotografin ihr Foto von Falco in einem Video auf YouTube fand und letztlich erreichte, dass YouTube das Foto löschte. Österreichs größter Popstar ist übrigens auch Jahrzehnte nach seinem Tod oft im Mittelpunkt von Urheberrechtsstreitigkeiten: etwa als die Falco Privatstiftung in einem von

HC Strache lancierten Wahlkampfvideo im Jahr 2020 im Gesang des Interpreten die „unverkennbare Stimme Falcos zu Wahlwerbezwecken“ zu erkennen glaubte. Ein Jahr zuvor hatte die FPÖ Falcos „Helden von heute“ widerrechtlich für eine Wahlkampfveranstaltung verwendet, ein Vergleich verhinderte, dass der Fall ausjudiziert wurde.

Minenfeld Social Media.

Am meisten – und am lautesten – spielt die Musik im Urheberrecht jedoch im digitalen Raum: Mit der explosionsartig gestiegenen Nutzung von Social Media wurden diese auch zum Spiel- und Minenfeld für KMU und Gewerbetreibende jeder Art, für Rechteagenturen und

für Juristen. Allein auf TikTok laden weltweit täglich 20 oder mehr Millionen Menschen Videos hoch. Einer davon war zuletzt ein burgenländischer Mechaniker. Er untermalte ein Werbevideo für seine Werkstatt mit Musik, die im „Katalog“ von TikTok für private User gratis zu Verfügung steht, worauf ihm eine Rechnung

über 2.100 Euro Lizenzgebühr von der Rechteagentur Sound Guardian ins Haus flatterte. Letztlich konnte er sich per Vergleich um 500 Euro von der ange drohten Urheberrechtsklage freikaufen. „So etwas ist absolut kein Einzelfall“, sagt Bernhard Tonninger von der auf Urheberrecht spezialisierten Kanzlei Tonninger Schermaier & Partner Rechtsanwälte (www.ts.at) in Wien: „Die Lizenzverträge, die Plattformen wie Instagram und TikTok mit Musikrechteinhabern abgeschlossen haben, umfassen in der Regel nur die private Nutzung. Wird aber dieselbe Musik für gewerbliche Zwecke genutzt, etwa in einem Werbevideo oder auf einer gewerblichen Homepage, liegt ein Verstoß vor. Solche Rechte müssten individuell bei oft unterschiedlichen Rechteinhabern angefragt werden.“

Wie man mit Abmahnbriefen umgeht.

Speziell bei Social-Media-Postings müsse man sehr aufpassen, guter Glaube helfe im Urheberrecht nicht, Forderungen von mehreren tausend Euro für wenige Sekunden Musik sind üblich. Tonninger schildert eine Konstellation, die für ihn und seine Kanzlei Alltag ist: Wenn ein Gewerbetreibender auf eine Messe fährt und von dort für seine Kunden ein Video auf dem Instagram-Privataccount hochlädt, welches er mit der für private Zwecke gratis angebotenen Musik untermauert, nützt er diese in der Regel bereits gewerblich. „Auch kurze Videos mit wenigen Aufrufen reichen, um mit einer hohen Forderung konfrontiert zu werden.“ Üblicherweise werde im „Abmahnbrief“ des vermeintlichen Rechteinhabers erst mit Klage gedroht und neben einem hohen Schadensatzbetrag eine Unterlassungsverpflichtung gefordert. Meist komme es aber

zu außergerichtlichen Einigungen, und die in Rechnung gestellte Summe von schnell einmal mehreren tausend Euro kann ganz bedeutend reduziert werden. Die Abmahnung zu negieren sei eine schlechte Idee, weil die Sache rechtlich oft eindeutig ist. Hier kommen Geschick und Erfahrung der Anwälte ins Spiel, denn, so Tonninger: „Es geht vielfach darum, dem Vertreter des Rechteinhabers ein gerichtliches Vorgehen auch bei klaren Verstößen so unattraktiv wie möglich zu machen.“

Hilfe im Ernstfall.

Ohne Anwalt gelinge jedenfalls kaum eine sichere Navigation durch die komplexen Regelungen des Urheberrechts. Tonninger: „Fotografen, Musiker, Autoren und andere Kreative müssen ihre Rechte kennen und wissen, wie sie im Fall einer Verletzung reagieren können. Aber auch von Urhebern Abgemahnte müssen ihre Rechte kennen, um bestmöglich darauf reagieren zu können. Wir können bei der Durchsetzung von Urheberrechtsansprüchen ebenso wie beim Umgang mit Abmahnungen unterstützen, aber auch Lizenzverträge ausarbeiten und bei Vertragsverhandlungen unterstützen und beraten.“ ■

Foto: stock.adobe.com/pivovar, stock.adobe.com/chrismos63



KSV.INSIDE



Foto: KSV1870

Wirtschaft interaktiv erleben – KSV1870 zu Gast an der WU Wien

Mit Beginn des neuen Semesters lud die Bereichsdirektorin für die Studienzweige Betriebswirtschaft und Internationale Betriebswirtschaft der WU Wien, Bettina Fuhrmann, Studentinnen und Studenten zu einem besonderen Get-together unter dem Motto „Wirtschaft interaktiv erleben“. Ricardo-José Vybiral, CEO der KSV1870 Holding AG, war als Gastredner vor Ort und sprach mit Studierenden über die Kernthemen des KSV1870 und die wirtschaftliche Lage in Österreich. Im Mittelpunkt stand der praxisnahe Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Dabei erhielten die Studierenden Einblicke in die Bedeutung von Bonität und Risikomanagement für Unternehmen und Konsumenten gleichermaßen.

KSV1870 Mitgliedsbeiträge 2026

Der KSV1870 informiert über die Mitgliedsbeiträge für das Jahr 2026, die auf Basis des VPI 2020 (Indexzahl Oktober) und entsprechend der Veränderung von Oktober 2024 zu Oktober 2025 angepasst werden.

Mitarbeiteranzahl

Bis 50 Mitarbeiter	EUR 272,00
Bis 200 Mitarbeiter	EUR 335,00
Bis 500 Mitarbeiter	EUR 396,00
Bis 1.000 Mitarbeiter	EUR 495,00
Ab 1.001 Mitarbeiter	EUR 706,00
Einmalige Beitrittspauschale	EUR 47,00
Alle Preise exkl. 20 % USt.	

Mitgliedsbeitrag 2026



Foto: Anna Rauchenberger

CreditCircle 2025: Aktuelle Einblicke in Wirtschaft, Finanzen und Regulierung

Der CreditCircle by KSV1870 ist seit rund zwei Jahrzehnten als jährlicher Branchentreff für die kreditgebende Wirtschaft in Österreich etabliert. Auch heuer bot die Veranstaltung im stilvollen Ambiente des Wiener Hauses der Musik eine Plattform für den fachlichen Austausch zu aktuellen wirtschaftlichen und regulatorischen Entwicklungen. Im Zentrum standen die Themen Stabilität, Transparenz und rechtliche Rahmenbedingungen und damit Faktoren, die in einem sich wandelnden Finanzumfeld zunehmend an Bedeutung gewinnen. Den Auftakt machte Ricardo-José Vybiral, CEO der KSV1870 Holding AG, der einen Überblick über die aktuelle Wirtschaftslage in Österreich, basierend auf den Ergebnissen des Austrian Business Checks, präsentierte. Weiters beleuchtete Martin Kocher, Gouverneur der Österreichischen Nationalbank, die aktuellen Finanz- und Kapitalmarkttrends im Euroraum. Auch rechtliche und regulatorische Fragen kamen nicht zu kurz: Gerald Trieb, Partner bei Knyrim Trieb Rechtsanwälte OG, widmete sich den Herausforderungen der automatisierten Entscheidungsfindung und des Scorings. Zum Abschluss stellte Gerhard Wagner, Geschäftsführer der KSV1870 Information GmbH, die wichtigsten Änderungen im neuen Verbraucherkreditgesetz vor und analysierte deren Auswirkungen auf die Praxis.



Foto: KSV1870/Ava Novak

Personalia: Präsidiumswahl im KSV1870

Im Rahmen der planmäßigen Präsidiumswahl am 11. September 2025 wurde das oberste Gremium des Kreditschutzverband von 1870 für die kommenden drei Jahre neu gewählt. Dabei wurde der bisherige Präsident Mag. Dr. Roland Wernik in seiner Funktion bestätigt – der gebürtige Salzburger steht seit 2016 an der Spitze des Gläubigerschutzverbands. In dieser Zeit hat er den Fokus des Hauses auf Innovation, Technologie und die Mitgliedschaft gelenkt. Neu im obersten Gremium des KSV1870 sind Mag. Dr. Valerie Hackl und FH-Prof. Priv.-Doz. Dr. Dominik Engel – sie fungieren zukünftig als Vizepräsidenten und waren zuletzt im Verbandsvorstand des KSV1870 vertreten. Die beiden Persönlichkeiten bringen umfassende wirtschaftliche Kompetenz sowie frische Impulse für die zukünftige strategische Ausrichtung mit. Hackl ist seit dem Vorjahr Geschäftsführerin von Gas Connect Austria, zuvor war sie als Geschäftsführerin der Austro Control tätig. Engel ist ausgewiesener Cybersecurity-Experte und Geschäftsführer der Fachhochschule Salzburg. Gemeinsam mit dem Verbandsvorstand sowie den beiden Geschäftsführern Mag. Ricardo-José Vybiral, MBA, und Mag. Hannes Frech wird das Präsidium die Zukunft des Kreditschutzverband von 1870 federführend gestalten.

Financial Institutions Round Table

Auch beim diesjährigen FIRT, dem Financial Institutions Round Table, lud der KSV1870 zahlreiche Expertinnen und Experten aus der Bankenbranche zum gemeinsamen Austausch ein. Die Impulse des Abends setzten Gerhard Wagner, Geschäftsführer KSV1870 Information GmbH, und Gerald Trieb, Gründer und Partner von Knyrim Trieb Rechtsanwälte OG. Im Fokus der Diskussion standen die Auswirkungen der EU-Verbraucherkreditrichtlinie (CCD II) auf den Kreditmarkt im kommenden Jahr und der erweiterte Verbraucherschutz. Dieser stellt die kreditgebende Wirtschaft, etwa durch strengere Informationspflichten, neue Regeln für „Buy Now, Pay Later“ und verpflichtende Unterstützungsmaßnahmen bei finanziellen Schwierigkeiten, vor Herausforderungen, wie etwa steigende Bürokratie und komplexere IT-Anforderungen.



Foto: KSV1870

12. Steirisches Herbstfest des KSV1870 Graz

René Jonke, KSV1870 Standortleiter Steiermark, veranstaltete am 2. Oktober 2025 gemeinsam mit seinem Team bereits zum 12. Mal das KSV1870 Herbstfest in Graz. Zahlreiche Geschäftspartner, Mitglieder und Kunden folgten der Einladung – über den Dächern von Graz wurden bei steirischen Schmankerln neue Geschäftskontakte geknüpft und bestehende Beziehungen gepflegt. Auch heuer bestätigt: Das Herbstfest zählt längst zum gesellschaftlichen Highlight der steirischen Wirtschaft in der Landeshauptstadt.



Foto: KSV1870

Rechtsfragen aus der Beratungspraxis

Juristische Rahmenbedingungen sind ein ständiger Begleiter in nahezu allen Bereichen des unternehmerischen Wirkens. So ist das auch in Sachen Urheberrecht. Worauf es dabei ankommt, erklären in dieser Ausgabe die Expertinnen und Experten der Kanzlei SCHOELLER PILZ RECHTSANWÄLTE.

Ahnlich wie im Markenrecht, Patentrecht und Designrecht bietet auch das Urheberrecht für Unternehmen Chancen, aber auch die Gefahr, diese zu versäumen oder in urheberrechtliche Fallen zu tappen. Wie ein Unternehmen seine Urheberrechte sichert, verwaltet und lizenziert, soll an dieser Stelle erklärt werden.

1. Was ist ein Werk?

Urheberrechte entstehen durch einen menschlichen Schöpfer, der dann seine Nutzungsrechte an das Unternehmen überträgt. Die Idee allein ist noch nicht schutzhfähig, erst deren Umsetzung genießt als eigentümliche geistige Schöpfung (Werk) mit einem gewissen Mindestmaß an Individualität und Originalität Urheberrechtsschutz. Es gibt Werke der Literatur, Tonkunst, der bildenden Kunst oder der Filmkunst. Für den Schutz von Datenbankwerken und Computerprogrammen gibt es Sonderbestimmungen im Urheberrechtsgesetz.

2. Urheberrecht von Dienstnehmern

Der Rechteübergang vom Dienstnehmer, der zB Texte schreibt, Fotos anfertigt, Software programmiert oder eine Datenbank anlegt, erfolgt auf unterschiedliche Weise und muss im Unternehmen als Prozess installiert werden. In der Regel überträgt der Dienstnehmer als Urheberkraft der Wirkung seines Dienstvertrages seine Nutzungsrechte an den Dienstgeber. Wenn er

aber gerade nicht dafür angestellt ist, bedarf es einer Vereinbarung über den umfassenden Rechteübergang, der auch gelten soll, wenn das Dienstverhältnis beendet wurde.

3. Umfassende Rechteübertragung

Besonders bei Urheberrechten von externen Werkschaffenden, etwa im Zuge eines Forschungs- oder Kooperationsvertrages, eines Werkvertrags mit einem Fotografen oder beim Auftrag an ein IT-Unternehmen, muss präzise auf den vollständigen Übergang aller urheberrechtlichen Rechtspositionen geachtet werden. Eine schriftliche Vereinbarung ist hier unerlässlich, die im Interesse des Unternehmens zeitlich, räumlich und hinsichtlich aller Verwertungsarten eine möglichst umfassende Rechteübertragung bewirkt. Oft vergessen wird die Übertragung von Bearbeitungsrechten oder die Regelung der Namensnennung des Urhebers, die für das Unternehmen vertraglich abbedungen werden kann.

4. Urheberrechtliches Bewusstsein

Im Unternehmen sollte eine Kultur in Bezug auf geistiges Eigentum vorherrschen, die vermeidet, in klassische Fehler zu tappen: Wenn für ein Instagram-Posting oder ein TikTok-Video vermeintlich rechtefreie Musik ausgewählt wird, die aber nicht kommerziell verwendet werden darf, kann dies teuer werden. Derzeit sind Abmahnwellen in Bewegung, bei denen die

Nachlizenzierung zwischen 1.000 und 50.000 Euro kosten kann, wenn unlizenzierte Musik für Videos verwendet wird. Wenn ein Unternehmen für den Außenauftritt oder Marketingmaßnahmen Fotos, Videos, Texte etc verwendet, ist immer darauf zu achten, dass das Unternehmen auch die Bearbeitungsrechte innehat. Auch wenn die Veröffentlichung durch eigene Tochterunternehmen erfolgt, müssen die Weiterübertragungsrechte oder das Recht der Unterlizenzierung von Nutzungsrechten mitbedacht werden, da dies in der Rechteübertragungserklärung vom Urheber auf das Unternehmen oft vergessen wird. Die meisten Bereiche im Urheberrecht können also vertraglich geregelt werden, sodass hier nur entsprechendes Rechtebewusstsein vorherrschen muss.

5. Recht am eigenen Bild

Im Urheberrecht verankert ist auch das Persönlichkeitsrecht am eigenen Bild (§ 78 UrhG), das dem Abgebildeten bei der Verletzung seiner berechtigten Interessen einen Unterlassungsanspruch und ideellen Schadenersatzanspruch zuspricht. Es bedarf daher der Regelung im Dienstvertrag oder in einem datenschutzrechtlichen Anhang zum Dienstvertrag, dass die Dienstnehmer mit der Wiedergabe ihres Fotos im Zusammenhang mit der Darstellung ihrer Tätigkeit während, aber auch nach dem Dienstverhältnis einverstanden sind.

6. Bestsellerparagraf

Vor einigen Jahren hat eine Gesetzesnovelle im Urheberrecht das Problem gelöst, dass oft für einen Minimalbetrag Nutzungsrechte von ihrem Schöpfer erworben werden (zB für das Firmenlogo oder Texte), die im gesamten Konzern verwendet werden, ohne dass der Urheber, der mit einem Kleinbetrag abgespeist wurde, davon profitierte. Nach § 37 b UrhG gilt nun der Grundsatz der angemessenen und verhältnismäßigen Vergütung, der den Urheber auch zu Nachforderungen berechtigt, wenn unüblich niedriges oder unredliches Entgelt geleistet wurde. Diesen Grundsatz gilt es vor allem bei Rechteübertragungen von externen Dienstleistern zu beachten. Bei Dienstnehmern gelten die Vergütungssätze der

Kollektivverträge als angemessen, hier droht das Problem also nicht. Wie genau der Vertragstext oder Angebotstext in Bezug auf die Rechteübertragung formuliert wird, ist hier von entscheidender Bedeutung. Wenn die Nutzung zu eng gefasst ist, kann der Neuerwerb weiterer Nutzungsrechte teuer werden.

7. Zusammenfassung

Jedes Unternehmen, in dem Dienstnehmer, freie Mitarbeiter oder externe Dienstleister kreativ, sammelnd oder schöpferisch tätig sind, muss in den Bereichen IT-Datenbanken, Softwareplanungsdienstleistungen, Literatur, Musik etc darüber nachdenken, wie es Nutzungsrechte erlangt, sichert, lizenziert oder notwendige Rechtspositionen einholt. Dies kann durch vertragliche Gestaltung, Dienstanweisung, mittels der Stellhebel des Arbeitsrechts, durch entsprechende Auftragstexte oder durch Gestaltung von AGB erfolgen. Mit präziser, hingewendeter juristischer Arbeit ist dies einfach und nachhaltig möglich.



DIE KANZLEI SCHOELLER PILZ RECHTSANWÄLTE

ist eine in Graz ansässige Wirtschaftskanzlei mit Spezialisierungen in Fragen des Wettbewerbsrechts, Medienrechts, des geistigen Eigentums, Apothekenrechts, Datenschutzrechts und Unternehmensrechts. Wir verstehen uns als Branchen- anwälte, die aufgrund ihrer langjährigen fachlichen Expertise Unternehmen und deren Organe in allen Lebenslagen beraten. Wir stehen für klare Lösungen und vernetztes Rechtsdenken.

Steuertipps

Neuigkeiten und Änderungen im Steuerrecht

Nachfolgeregelung zum Bildungskarenzgeld: Weiterbildungsbeihilfe

Zum 1. Jänner 2026 werden einige Nachschärfungen für die Vereinbarung von Bildungskarenz- bzw. -teilzeit (§§ 11 und 11a AVRAG) und in zahlreichen Punkten verschärfe Rahmenbedingungen für die neue AMS-Förderung in Form einer Beihilfe (sog. Rechtsanspruch) in Kraft treten. Ua ist die arbeitsrechtliche Vereinbarung über eine Bildungskarenz-/teilzeit nur rechtswirksam, wenn das AMS auch die zugehörige Beihilfe zuerkennt, und muss der Arbeitgeber bei Besserverdiennern 15 % der neuen Weiterbildungsbeihilfe (§ 37e AMSG) selbst zuschießen.

Die Gesetzwerdung bleibt nach den Beschlüssen im Nationalrat (16. Oktober 2025) und im Bundesrat (23. Oktober 2025) ebenso noch abzuwarten wie eine noch zu schaffende AMS-Richtlinie mit zahlreichen weiteren Rahmenbedingungen, ua zur genauen Höhe der grundsätzlich einkommensabhängigen Beihilfe, zu Nachweiserfordernissen und Kontrollmechanismen.

Die bisherige Regelung über das – vom AMS an nach § 11 bzw. 11a AVRAG (teil)karenierte Arbeitnehmer – ausbezahlte Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld ist bekanntermaßen ausgeblieben: Kurzfristig wurden nur noch bis (grundsätzlich) spätestens 31. März 2025 begonnene (Teil-)Karenzierungsvereinbarungen gefördert. Nunmehr wurden die – bereits im Rahmen des Ministerrats vom 2. April 2025 angekündigten – Verschärfungen in einen Gesetzestext gegossen, dieser sodann über den Sommer begutachtet und im Rahmen der (noch laufenden) parlamentarischen Behandlung in der Nationalratssitzung vom 16. Oktober 2025 sowie am 23. Oktober 2025 im Bundesrat beschlossen.

Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen (§§ 11 und 11a AVRAG) wurden nur leicht abgeändert:

- Für Vereinbarungen ab 1. Jänner 2026 (davor würde es jedenfalls keine AMS-Beihilfe geben) braucht es eine Mindestbeschäftigungsdauer von zwölf Monaten in den letzten 24 Monaten vor Antritt der Bildungskarenz bzw. -teilzeit (bisher sechs Monate innerhalb von vier Jahren).
- In der arbeitsrechtlichen Vereinbarung sind neuerdings „der aktuelle Bildungsstand, die Bildungsmaßnahme und das Bildungsziel anzugeben“.

- Zudem wird die Bildungskarenz-/teilzeitvereinbarung frühestens mit dem auf die Zustellung der AMS-Zuerkennungsmittel folgenden Tag wirksam. Die Bewilligung der Beihilfe durch das AMS ist somit Wirksamkeitsvoraussetzung für die arbeitsrechtliche Bildungskarenz-/teilzeitvereinbarung.
- Da der Arbeitnehmer die Beihilfe beantragt und ihm vom AMS die Zuerkennung oder Ablehnung zugestellt wird, ist er verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die AMS-Entscheidung in Kenntnis zu setzen (Meldepflicht).

Deutlich umfassender sind die Neuerungen bei der „Förderung“ durch das AMS, die unter der Überschrift „Weiterbildungsbeihilfe“ im neuen § 37e Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) zusammengefasst wurden:

- Die finanzielle Unterstützung der Arbeitnehmer wird ab 1. Jänner 2026 nur mehr in Form einer Beihilfe erfolgen, also ohne Rechtsanspruch. Die Beihilfe bedarf einer konkreten Bewilligung des AMS, die wiederum nur nach Maßgabe der budgetären Mittel (150 Millionen Euro p. a. inkl SV-Beiträgen) erteilt wird.
- Das AMS hat eine Richtlinie zu den näheren Voraussetzungen sowie zu Höhe und Dauer der Weiterbildungsbeihilfe zu erlassen, die der Zustimmung des BMASGPK im Einvernehmen mit dem BMF bedarf und auf der Homepage des AMS bekanntzumachen ist.
- Beantragt werden darf die Weiterbildungsbeihilfe frühestens drei Monate vor Beginn der Bildungskarenz bzw. -teilzeit. Das AMS hat nach Vorliegen der vollständigen Unterlagen für die Beurteilung der Weiterbildungsbeihilfe ehestmöglich über die Gewährung der Beihilfe zu entscheiden.
- Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 20 Wochenstunden bzw. bei Personen mit Kinderbetreuungspflichten (bis zum vollendeten siebten Lebensjahr) mindestens 16 Stunden pro Woche betragen.
- Auch die Ausbildung an einer Hochschule oder einer zugelassenen Lehranstalt ist förderfähig, wobei bei bereits abgeschlossenem Master- oder Diplomstudium mindestens 208 Arbeitslosenversicherungswochen (vier Jahre) vorliegen müssen. Für ein Studium müssen pro Semester 20 ECTS-Punkte (16 ECTS, wenn für Kinder bis zum vollendeten siebten Lebensjahr keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht) nachgewiesen werden. Die Lehrveranstaltungen, die im Rahmen des Studiums absol-

viert werden, haben den Zweck des Studiums zu erfüllen.

- Die arbeitslosenversicherungspflichtige Mindestbeschäftigungsdauer beträgt ununterbrochen zwölf Monate vor Beginn der Bildungskarenz-/teilzeit (im Saisonbetrieb drei Monate), wozu zwar grundsätzlich auch Zeiten des Bezugs von Wochen- und Kinderbetreuungsgeld zählen – nicht aber jene, die in den letzten 26 Wochen vor Beginn der Bildungskarenz-/teilzeit liegen. Dies unterbindet in Zukunft die „Verlängerung“ der Elternkarenz durch eine geförderte Weiterbildung.

Deutlich umfassender sind die Neuerungen bei der „Förderung“ durch das AMS, die unter der Überschrift „Weiterbildungsbeihilfe“ im neuen § 37e Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) zusammengefasst wurden:

- Die finanzielle Unterstützung der Arbeitnehmer wird ab 1. Jänner 2026 nur mehr in Form einer Beihilfe erfolgen, also ohne Rechtsanspruch. Die Beihilfe bedarf einer konkreten Bewilligung des AMS, die wiederum nur nach Maßgabe der budgetären Mittel (150 Millionen Euro p. a. inkl SV-Beiträgen) erteilt wird.
- Das AMS hat eine Richtlinie zu den näheren Voraussetzungen sowie zu Höhe und Dauer der Weiterbildungsbeihilfe zu erlassen, die der Zustimmung des BMASGPK im Einvernehmen mit dem BMF bedarf und auf der Homepage des AMS bekanntzumachen ist.
- Beantragt werden darf die Weiterbildungsbeihilfe frühestens drei Monate vor Beginn der Bildungskarenz bzw. -teilzeit. Das AMS hat nach Vorliegen der vollständigen Unterlagen für die Beurteilung der Weiterbildungsbeihilfe ehestmöglich über die Gewährung der Beihilfe zu entscheiden.
- Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 20 Wochenstunden bzw. bei Personen mit Kinderbetreuungspflichten (bis zum vollendeten siebten Lebensjahr) mindestens 16 Stunden pro Woche betragen.
- Auch die Ausbildung an einer Hochschule oder einer zugelassenen Lehranstalt ist förderfähig, wobei bei bereits abgeschlossenem Master- oder Diplomstudium mindestens 208 Arbeitslosenversicherungswochen (vier Jahre) vorliegen müssen. Für ein Studium müssen pro Semester 20 ECTS-Punkte (16 ECTS, wenn für Kinder bis zum vollendeten siebten Lebensjahr keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht) nachgewiesen werden. Die Lehrveranstaltungen, die im Rahmen des Studiums absol-

viert werden, haben den Zweck des Studiums zu erfüllen.

Zur Verfügung gestellt von der
KPMG Austria GmbH.

Gläubigerschutz

Aktuelles aus Rechtsprechung und richterlicher Praxis

Zukunft, somit das bloße Vorliegen einer Zahlungsstockung, zu bescheinigen (Mohr, IO11 § 70 IO E 235).

Mit der Vorlage eines vollstreckbaren Rückstandsausweises bescheinigt eine die Eröffnung des Insolvenzverfahrens beantragende Gläubigerin sowohl den Bestand ihrer Forderung als auch die Zahlungsfähigkeit des Schuldners. Die Nichtzahlung von rückständigen Sozialversicherungsbeiträgen oder Abgaben ist ein ausreichendes Indiz für das Bestehen der Zahlungsunfähigkeit, weil es sich bei Sozialversicherungsbeiträgen und Abgaben um Betriebsfahrungskosten handelt. Diese werden von den zuständigen Behörden und Institutionen bekanntlich so rasch in Exekution gezogen, dass sich ein Zuwarten mit ihrer Zahlung bei vernünftigem wirtschaftlichem Vorgehen verbietet und im Allgemeinen nur aus einem Zahlungsunvermögen erklärbar ist.

Wird die Zahlungsfähigkeit fürs Erste bescheinigt, liegt es am Schuldner, die Gegenbescheinigung zu erbringen, dass er zahlungsfähig ist. Diese hat er von sich aus zu erbringen. Um die Vermutung der Zahlungsfähigkeit zu entkräften, ist der Nachweis erforderlich, dass die Forderungen sämtlicher Gläubiger bezahlt oder zumindest mit allen Gläubigern Zahlungsvereinbarungen getroffen werden konnten, die der Schuldner auch einzuhalten imstande ist (vgl Mohr, IO11 § 70 E 214, E 239, E 243, E 244 mwN). Ebenso stünde es dem Schuldner offen, die Möglichkeit der Überwindung seines Zahlungsunvermögens durch den Nachweis eines ausreichenden Zahlungseinganges in naher

Zeitpunkt der Verpflichtung zur Entrichtung der Abgaben hinausgeschoben.

Stundungen sind ebenso wie (bedingte) Exekutionsverzichte für die Herstellung bzw. Aufrechterhaltung der Zahlungsfähigkeit relevant. Gestundete Verbindlichkeiten bleiben außer Betracht, unabhängig davon, ob die Fälligkeit oder nur die Einbringlichmachung der Forderung („reine Stundung“) hinausgeschoben wird. Auch der Abschluss einer Ratenvereinbarung kann in Einzelfällen die Zahlungsfähigkeit beheben. Richtigerweise wird für die Annahme der Behebung bzw. Verhinderung der Zahlungsfähigkeit ein Tilgungsplan zu fordern sein. Bei der Beurteilung der Zahlungsfähigkeit sind Forderungen, hinsichtlich derer ein Stillhalteabkommen getroffen und eine Ratenzahlung vereinbart wurde, sowie gestundete Forderungen nicht als „offene fällige Forderung“ zu berücksichtigen (Mohr, IO11 § 66 IO E 23).

Auf Ansuchen des Abgabepflichtigen kann die Abgabenbehörde bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Stundung bzw. Ratenzahlung bewilligen. Bei Vorliegen aller Voraussetzungen steht es im Ermessen der Abgabenbehörde, die beantragte Zahlungserleichterung zu bewilligen. Fehlt hingegen auch nur eine der genannten Voraussetzungen, so ist für eine Ermessensentscheidung kein Raum, sondern die Behörde hat diesfalls den Antrag aus Rechtsgründen abzuweisen. Die Bewilligung einer Zahlungserleichterung wirkt ex nunc. Durch die Bewilligung von Zahlungserleichterungen bleibt der Fälligkeitstag unberührt; es wird lediglich der

Eine Hemmung der Einbringung hat ein Ansuchen auf Gewährung von Zahlungserleichterungen nur dann zur Folge, wenn es vor Ablauf der für die Entrichtung einer Abgabe zur Verfügung stehenden Frist oder während der Dauer eines diese Abgabe betreffenden Zahlungsaufschubs eingebbracht wurde. Ansonsten liegt die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung im Ermessen der Abgabenbehörde. Wurde (wie im Anlassfall) das Stundungsanuchen außerhalb der für die Entrichtung der Abgabe zur Verfügung stehenden Frist eingebbracht und ist die begehrte Stundungsfrist zur Zeit des Eröffnungsbeschlusses bereits ungenutzt verstrichen, stand also faktisch zur Regelung der Abgabeforderung zur Verfügung, ist die Gegenbescheinigung der Zahlungsfähigkeit nicht gelungen. Im Insolvenzeröffnungsverfahren ist erst der bereits erfolgte Abschluss einer Ratenvereinbarung bzw. einer Stundungsvereinbarung beachtlich, nicht aber das bloße Ansuchen auf Abschluss solcher Vereinbarungen mit den jeweiligen Gläubigern.

ZIK 2024/63

IO: §§ 66, 70

BAO: §§ 212, 230 Abs 4

OLG Wien 25.8.2023, 6 R 269/23G



Jahresabonnement 2026
für KSV1870 Mitglieder
um nur € 421,60 (statt € 496,-)

Bestellen Sie unter:
Tel.: (01) 534 52-0
Fax: (01) 534 52-141

E-Mail: kundenservice@lexisnexis.at

Jetzt einsteigen: zik.lexisnexis.at

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.



Helle Köpfe

Horst Stagl,

Leiter KSV1870 IT, nahm am 2. Oktober an der Sitzung der Open Source Business Innovation Group zu AI-Factory-Kooperationen teil. Am 23. Oktober brachte er sein Expertenwissen im Rahmen einer SQUER-Paneldiskussion zum KI-Einfluss auf Output, Delivery-Modelle, Time-to-Market, Rapid Prototyping und Product Validation ein.

Petra Wögerbauer,

Leiterin KSV1870 Standort Linz, sprach im Zuge der ReTurn Restrukturierungs-Lounge Linz zur aktuellen Insolvenzlage in Oberösterreich. Am 14. November folgte ein Gastvortrag – gemeinsam mit der Insolvenzexpertin Sonja Kierer – an der HAK Eferding zum Thema „Stigma und Insolvence“ bei INSOL Europe. Weiters referierte er im Rahmen einer Veranstaltung von Linde über „Prävention, rechtliche und steuerliche Aspekte bei Insolvenzen“.

Brigitte Peißl-Schickmair,

Leiterin KSV1870 Standort Klagenfurt, hielt am 12. September beim Insolvenz-Network am Red Bull Ring in Spielberg einen Impulsbeitrag zur Entwicklung der Insolvenzen 2025. Weiters nahm sie am 21. Oktober gemeinsam mit der Insolvenz-expertin Sonja Berger am Unternehmertalk des Wirtschaftsforums für Führungskräfte in der Privatbrauerei Hirt teil.

Klaus Schaller,

Leiter KSV1870 Standort Innsbruck, berichtete am 16. Oktober an der Tiroler Fachberufsschule für Elektrotechnik, Kommunikation und Elektronik aus der Praxis über Insolvenz und Bonität.

René Jonke,

Leiter KSV1870 Standort Graz, referierte im Herbst an zahlreichen Schulen zu Bonitätsprüfung, Gläubigerschutz, Insolvenz- und Krisenmanagement sowie Finanzbildung. Weiters informierte er in der WKO-Fachgruppe Finanzdienstleister und am 7. Steirischen Eigentüertag des ÖHGB Landesverband Steiermark über „Bonitätsauskünfte & Co“ und gab Antworten zu Insolvenzgründen im Rahmen der BÖB-Akademie. Zudem war er Jurymitglied beim Elevator Pitch der Jungen Wirtschaft Steiermark und Bonität.

Karl-Heinz Götze,

Leiter KSV1870 Insolvenz, stand im Herbst für mehrere Fachvorträge und Panels zu Insolvenzrecht und Unternehmensinsolvenzen zur Verfügung: vom Vortrag für Certified Financial Advisor (CFA) am 18. September über Beiträge bei Cerha Hempel und dem Sparkassenverband bis zum Panel Leader zum Thema „Stigma und Insolvence“ bei INSOL Europe. Weiters referierte er im Rahmen einer Veranstaltung von Linde über „Prävention, rechtliche und steuerliche Aspekte bei Insolvenzen“.

Martin Lerchster,

Insolvenzexperte KSV1870 Standort Innsbruck, besuchte am 21. Oktober die Berufsschule für Handel und Büro Innsbruck und erläuterte in seinem Vortrag die Themen Privatkonkurs und Bonität.

QUER GELESEN

Was ist uns wichtig?



Ein lebendiger Leitfaden für starke Gespräche: Das Buch zeigt praxisnah, wie Feedback gelingt, Zuhören trainiert werden kann und Konflikte souverän gemeistert werden können. Mit klaren Methoden, Beispielen von Alltag bis Popkultur und vielen Übungen stärkt es die Kommunikationskompetenz im Job und privat. Ein inspirierendes Werkzeug, das Lust auf bessere Gespräche macht.

Stephan Pfob

Starke Gespräche

Wie wir klären, was uns wichtig ist
Verlag: Franz Vahlen, 2025, 1. Auflage
Softcover, 312 Seiten
ISBN: 978-3-8006-7740-5
Preis: 24,90 Euro

Erfolgreich verhandeln lernen



„Zug um Zug verhandeln“ verbindet fundierte Methoden, Psychologie und Praxis zu einem klaren Wegweiser für bessere Verhandlungsergebnisse. Das Autorentrio zeigt, wie Struktur, Verständnis und Übung zu souveränen Lösungen führen. Ein wertvolles Buch für Alltag, Beruf und nachhaltige Entwicklung.

Andreas Winheller, Alain Lempereur, Aurélien Colson
Zug um Zug verhandeln
Messbar bessere Ergebnisse erzielen
Verlag: Frankfurter Allgemeine Buch, 2025
1. Auflage
Hardcover, 368 Seiten
ISBN: 978-3-96251-217-0
Preis: 39,00 Euro

Das Chaos im Kopf bändigen



Das Buch ist ein inspirierender Ratgeber, der mit 20 alltagstauglichen Monkey-Mind-Hacks zeigt, wie man innere Unruhe zähmt, Fokus gewinnt und mehr Lebensfreude findet. Der Autor verbindet Humor mit Psychologie und gibt dem Leser praktische Tipps an die Hand – zu einem Weg der Gelassenheit und wie man Klarheit in chaotischen Zeiten gewinnen kann.

Paul Johannes Baumgartner
Wie du die Affen in deinem Kopf zähmst
20 Monkey-Mind-Hacks für mehr Stärke, Positivität und Lebensfreude
Verlag: GABAL
Kartoniert/Paperback/Softback, 192 Seiten
ISBN: 978-3-96739-250-0
Preis: 23,60 Euro
E-Book (PDF)
ISBN: 978-3-96740-509-5
Preis: 20,99 Euro

Cyber-Sicherheit für NIS-2-Lieferanten schnell und günstig nachweisen.



Cyberrisiken sind allgegenwärtig: 60.000 Fälle von Internetkriminalität pro Jahr in Österreich sprechen eine deutliche Sprache. Die Europäische Union hat sich zum Ziel gesetzt, die IT-Resilienz zu verbessern. Insbesondere Lieferketten und IT-Schnittstellen bergen Risiken, die ein professionelles **Cyberrisiko-Management** für Dienstleister, Lieferanten und Dritte erfordern.

Das **CyberRisk Rating by KSV1870** bietet einen standardisierten Prozess, um Anforderungen zu erfüllen und einen Sicherheitsnachweis zu erlangen. Die transparente Bewertung von Cyberrisiken ermöglicht gezielte Risikoverringerungen.

- ✓ Für IT-Lieferanten weltweit einsetzbar
- ✓ Rasche, unkomplizierte Durchführung
- ✓ Kostengünstigste Lösung am Markt



Mehr Informationen erhalten Sie unter www.ksv.at oder via QR-Code

