Austro HOLDING

High Potential

GESCHÄFTSBERICHT 2024

Geschäftsbericht 2024

GENDER-HINWEIS

Zur besseren Lesbarkeit der Texte haben wir das generische Maskulinum gewählt. Die Verwendung erfolgt wertfrei und impliziert keinesfalls eine Benachteiligung der jeweils anderen Geschlechter. Alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten mögen sich bitte von den Inhalten unseres Heftes gleichermaßen angesprochen fühlen.

Inhalt

High Potential

Das Programm 5
Impressionen 8
Feedback der Absolventen 11

Berichte

Bericht des Vorstands 20
Bericht des Aufsichtsratsvorsitzenden 24

Beteiligungen

Übersicht Beteiligungen 26

hali 28
neudoerfler 32
Bene 36
Gaulhofer 40
Sanders-Kauffmann 44
Lohberger 48
Ankerbrot 52
Austro LBK Technik 56
Agarzone.at 60
Austro Consulting 64
Austro Immo 68

Konzernzahlen

Konzernzahlen 72
Lagebericht 83

Soziale Verantwortung

Vorteile für Mitarbeiter 94
Gesellschaftliches Engagement 96

Impressum

98

High Potential Programm

**Gemeinsam wachsen –
das High Potential Programm
der Austro Holding**

Viel mehr als ein klassisches Weiterbildungsangebot.

In Zeiten stetiger Veränderung und wachsender Herausforderungen ist es wichtiger denn je, Potentiale frühzeitig zu erkennen, gezielt zu fördern und Raum für Entwicklung zu schaffen. Mit unserem High Potential Programm haben wir in den vergangenen Jahren eine Plattform geschaffen, die viel mehr war als ein klassisches Weiterbildungsangebot: Es war der Beginn eines bereichs- und beteiligungsübergreifenden Dialogs über Führung, Zusammenarbeit und die Zukunft unserer Unternehmensgruppe. Gemeinsam mit den Geschäftsführern unserer Beteiligungsgesellschaften haben wir Mitarbeiter identifiziert, die durch unternehmerisches Denken, Verantwortungsbewusstsein und Gestaltungswillen aufgefallen sind – Persönlichkeiten, denen wir zutrauen, künftig Führungsverantwortung auf höchster Ebene zu übernehmen. Diese » High Potentials « wurden nicht nur nominiert, sondern auch aktiv eingeladen, sich auf einen intensiven Entwicklungsweg einzulassen. Mit dem Ziel, voneinander zu lernen, sich zu vernetzen und persönlich wie fachlich zu wachsen.

Der Auftakt unseres Programms war das gemeinsame Kick-off – ein erster persönlicher Berührungspunkt für die Teilnehmer untereinander, aber auch mit der Unternehmensgruppe insgesamt. Viele der Teilnehmer kannten sich bis dahin nur durch einzelne Projekte oder gar nicht. Umso wertvoller war es, hier die Gelegenheit zu schaffen, sich

kennenzulernen, persönliche Eindrücke auszutauschen und einen gemeinsamen Teamgedanken zu entwickeln – über Unternehmensgrenzen hinweg. Die Offenheit und Energie, die hier spürbar wurde, zog sich wie ein roter Faden durch das gesamte Programm.

In mehreren Modulen haben wir zentrale Themen moderner Führung bearbeitet – beginnend mit der Reflexion über die eigene Rolle als Führungskraft über den Umgang mit Veränderung, Teamdynamiken und Konflikten bis hin zu Leadership Tools, Coaching-Techniken und der Fähigkeit, andere zu befähigen. Besonders eindrucksvoll war das Outdoor-Modul, das uns nicht nur körperlich gefordert hat, sondern vor allem emotionale Grenzen verschoben und das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Gruppe enorm gestärkt hat. In diesen Momenten wurde deutlich, wie wertvoll echtes Erleben für nachhaltiges Lernen ist.

Besonders freut uns, dass sich durch das Programm ein echtes Netzwerk unter den Teilnehmern bildete.

Ein weiterer wichtiger Baustein war das Colloquium, in dem individuelle Potenziale gezielt analysiert und persönliche Entwicklungsschritte definiert wurden. Die Kombination aus strukturierten Einzelinterviews, Feedbackgesprächen und der abschließenden Workshop-Phase bot nicht nur individuelle Erkenntnisse, sondern ermöglichte auch strategische Einblicke in unsere Unternehmensgruppe – aus der Sicht der zukünftigen Führungskräfte.

Besonders freut uns, dass sich durch das Programm ein echtes Netzwerk unter den Teilnehmern gebildet hat. Die gegenseitige Unterstützung, der Austausch über Erfahrungen und Herausforderungen sowie das gemeinsame Lernen – all das hat zu einem neuen, bereichsübergreifenden Wir-Gefühl beigetragen, das ganz im Sinne unseres Austro Holding Teamgedankens steht. Die Gruppe hat sich nicht nur mit Inhalten auseinandergesetzt, sondern ein neues Verständnis von Zusammenarbeit und Führung entwickelt.

Dass wir dieses Programm in dieser Form umsetzen konnten, verdanken wir vielen Mitwirkenden – den nominierenden Geschäftsführern, den externen Coaches, den HR-Kollegen in den Beteiligungen und vor allem den Teilnehmern selbst, die sich mit Offenheit, Neugier und Engagement eingebracht haben.

Die folgenden Seiten geben einen Einblick in diese besondere Reise – mit Stimmen der Teilnehmern, Momentaufnahmen aus den Modulen und einem Ausblick auf das, was uns noch erwartet. Ich freue mich, dass wir diesen Weg gemeinsam gegangen sind – und bin gespannt, wohin er noch führen wird.

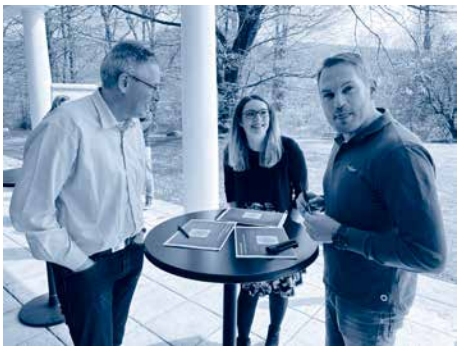
Inga Penteker

—

Initiatorin High Potential Programm

HR-VERANTWORTLICHE IN DER AUSTRO HOLDING AG
GESCHÄFTSFÜHRERIN AUSTRO CONSULTING GMBH

1. Lehrgang



2. Lehrgang

Ich möchte meine Teilnahme am High Potential Programm als eine der bedeutendsten Etappen meiner beruflichen und persönlichen Entwicklung hervorheben. Das Programm hat mir nicht nur geholfen, meine Fähigkeiten als moderne Führungskraft zu stärken, sondern auch eine neue Perspektive auf Verantwortung und Delegation zu gewinnen.

Ein zentraler Punkt war für mich die Möglichkeit, gezielt Verantwortung zu übernehmen und gleichzeitig zu lernen, diese effektiv zu delegieren. Diese Fähigkeiten haben nicht nur mein Verantwortungsbewusstsein gestärkt, sondern auch zu einer effizienten Teamarbeit und einem besseren Miteinander beigetragen. Während des Programms habe ich viele wertvolle Erkenntnisse gewinnen können. Es war beeindruckend zu erleben, wie viele verschiedene Ansätze und Methoden es gibt, um Herausforderungen zu bewältigen und Ziele zu erreichen. Dabei wurde mir besonders bewusst, wie wichtig es ist, nicht einfach starr nach Lehrbuch zu handeln, sondern den eigenen Weg zu finden und dabei authentisch zu bleiben.

Während des Programms habe ich viele wertvolle Erkenntnisse gewinnen können.

Das Programm hat mich ermutigt, meine Persönlichkeit einzubringen und meine Führungsweise individuell zu gestalten – ein Aspekt, der mich nachhaltig geprägt hat. Besonders bereichernd war für mich der Austausch mit meinen Kolleginnen und Kollegen, der für mich den größten Mehrwert darstellte.

Es war inspirierend, von den unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven anderer Teilnehmer zu lernen, und es freut mich, dass dieser Austausch bis heute geblieben ist.

Christoph Spitzer
—
LOHBERGER

Change Stern – Gruppe "bin
Dazu stehen
Aktions Plan
Kapazitäten
Belohnung
Change

Das High Potential Programm war für mich eine ganz besondere Erfahrung. Ich hatte nicht nur die Chance, spannende Einblicke in andere Unternehmensbereiche zu bekommen, sondern konnte auch persönlich viel mitnehmen. Besonders beeindruckt hat mich ein Termin, bei dem ich von einer erfahrenen Vorständin der österreichischen Industrie und einem Top-Headhunter über mehrere Stunden interviewt wurde. Die Offenheit, mit der mir Feedback gegeben wurde, und der externe Blick auf meine Person haben mir neue Perspektiven eröffnet – davon profitiere ich noch heute in meinem Berufsalltag.

Gerade die Vielfalt hat das Programm so lebendig gemacht.

Auch der Austausch mit den anderen Teilnehmern war extrem wertvoll. Es war spannend zu sehen, wie unterschiedlich wir alle ticken – vom Controlling über den Vertrieb bis hin zum Marketing. Gerade diese Vielfalt hat das Programm so lebendig gemacht. Ich fand es beeindruckend, wie man voneinander lernen konnte – zum Beispiel, wie ein Controller auch von den Soft Skills eines Vertriebsleiters profitieren kann.

Ein echtes Highlight war für mich die Zusammenarbeit über Unternehmensgrenzen hinweg: Bei der Entwicklung eines Marketingkonzepts für die Firma Gaulhofer wurde ich von Kolleginnen und Kollegen aus der Büromöbelbranche unterstützt. Daraus sind nicht nur tolle Ergebnisse entstanden, sondern auch echte Synergien – und Freundschaften. Unsere regelmäßigen Afterwork-Treffen sind ein schönes Beispiel dafür, wie sehr uns das Programm auch menschlich nähergebracht hat.

Marius Lütkemeyer
—
GAULHOFER
MANUFAKTUR

Das Programm ist kein gewöhnliches Training – es ist ein Katalysator für persönliches Wachstum und nachhaltige Führungskompetenz. Es verbindet fundiertes theoretisches Wissen mit praxisnahen Methoden und legt den Fokus auf essenzielle Themen wie Selbstführung, strategisches Denken, Veränderungsmanagement und effektive Kommunikation.

Von High Potential zu High Impact.

Die vielfältigen Analyse-Tools und Führungswerkzeuge, ergänzt durch Praxisbeispiele von Referenten wie Coaches, Psychologen, Politikern und Geschäftsleuten, haben das Programm intensiv geprägt und bereichert. Die durchdachte Projektplanung bot die Möglichkeit, verschiedene Leadership-Tools, Erkenntnisse aus Profilanalysen und Teambildungsprinzipien zu reflektieren, zu praktizieren und zu festigen. Die Teilnahme am Programm stärkte meine Selbstsicherheit in der Führungsrolle und befähigte mich, komplexe Situationen analytisch zu erfassen und lösungsorientiert zu handeln. Es half mir, meine Stärken zu erkennen, Entwicklungsfelder zu identifizieren und mein Potenzial gezielt weiterzuentwickeln.

Ein weiterer wichtiger Aspekt waren die Gruppenarbeiten, individuelles Feedback und Reflexionsphasen. Diese förderten ein tiefes Verständnis eigener Wirkung und Rolle im beruflichen Kontext. Der Austausch mit anderen High Potentials ermöglichte den Aufbau eines starken Netzwerks, das gemeinsames Wachsen, das Entdecken von Synergien und gegenseitigen Nutzen fördert. Gerade in diesen volatilen Zeiten nutze ich die Erfahrungen, um innovative Wege und Lösungen für wachsende Herausforderungen zu entwickeln.

Neben dem fachlichen Austausch bot das Programm auch unvergessliche Momente und Einblicke in die strategische Ausrichtung und Organisation der Holding. Der persönliche Kontakt und Austausch mit Gesellschafter und Geschäftsleitung haben das Projekt bereichert und eine vertraute Atmosphäre geschaffen. Insgesamt war es eine äußerst bereichernde Erfahrung, die mich sowohl persönlich als auch professionell weitergebracht hat. Ich bin dankbar für die vielfältigen Einblicke und die inspirierende Atmosphäre, die dieses Programm geschaffen hat.

Alla Gornetski
—
SANDERS-KAUFFMANN

Als ich im Frühjahr 2022 davon erfahren habe, am High Potential Programm der Austro Holding Gruppe teilnehmen zu dürfen, habe ich mich – auch als ein schon ein bisschen in die Jahre gekommenes High Potential – sehr darüber gefreut.

Ich sah darin die Gelegenheit, wieder über den Tellerrand des eigenen Unternehmens hinauszusehen, Kollegen aus der Austro Holding Gruppe neu oder besser kennen zu lernen, und neue externe Inputs zur Unterstützung der persönlichen Weiterentwicklung zu erhalten. Die Erwartungen waren hoch und die Freude war groß.

Die Erwartungen waren hoch und die Freude war groß.

Als sehr spannend habe ich das ausführliche persönliche Einzelinterview und die daraus gewonnenen Erkenntnisse empfunden. Die Workshops waren abwechslungsreich und sehr informativ gestaltet, und haben auch ausreichend Gelegenheit geboten sich mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Gruppe auszutauschen und diese besser kennen zu lernen. Ein Abenteuertag hat mir neue praktische Erfahrungen und auch Erkenntnisse über mich selbst bezüglich Gruppendynamik und gemeinsame Bewältigung von Aufgaben gebracht.

Ein besonderer Höhepunkt war für mich die Abschlusspräsentationen. Bei sehr offener Aufgabenstellung wurde der Tag durch vorbereitete Präsentationen der Teilnehmer gestaltet. Gerade aufgrund der offenen Aufgabenstellung wurden sehr unterschiedliche Themen behandelt und vor allem auf sehr unterschiedliche Weisen präsentiert. In allen Präsentationen war die Begeisterung der Vortragenden für ihr Thema, für das High Potential Programm und damit für die Austro Holding zu spüren.

Gerold Hellmich
—
ANKERBROT

Die Teilnahme am High Potential Programm war für mich eine herausfordernde und zugleich sehr bereichernde Erfahrung; es hat mich nicht nur beruflich, sondern auch persönlich weitergebracht.

Schon der Start mit dem KAIROS-Profil war ein Augenöffner – wie viele kleine (und große) Entscheidungen man jeden Tag trifft und wie man diese bewusster und besser gestalten kann. Die Einzelinterviews und Feedbackgespräche im Colloquium waren intensiv, manchmal auch herausfordernd, aber sehr hilfreich. Man bekommt ehrliches, fundiertes Feedback, das einen wirklich weiterbringt – nicht nur Schulterklopfen, sondern echte Impulse. Die Leadership Module mit einer Kombination aus Theorie, Reflexion und praxisnahen Übungen waren nicht nur lehrreich, sondern auch motivierend. Besonders intensiv war das Outdoor-Training, wo wir im Team zusammengearbeitet und unsere Grenzen ausgetestet haben. Zum Abschluss des Programmes konnte ich mich mit einem Kollegen zu einem Thema intensiver beschäftigten und gemeinsam eine Projektarbeit und Präsentation ausarbeiten.

Schon der Start mit dem KAIROS-Profil war ein Augenöffner.

Unterm Strich: Ich habe nicht nur Tools und Modelle kennengelernt, sondern wichtige Anregungen für meine berufliche Laufbahn erhalten. Dies gemeinsam mit anderen High Potentials zu erleben war sehr wertvoll. Die Möglichkeit sich mit den Kollegen auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und gemeinsam zu lernen hat das Programm für mich so besonders gemacht.

Melanie Edlinger
—
AUSTRO HOLDING

Das Programm hat mir das Rüstzeug gegeben, um zukünftige Aufgaben mit mehr Klarheit, Struktur und Weitblick anzugehen.

Das High Potential Programm war für mich eine wertvolle Chance, um über den eigenen fachlichen Rahmen hinauszublicken und mich intensiv mit dem Thema Führung auseinanderzusetzen. In einer vielseitig zusammengesetzten Gruppe von Kollegen aus unterschiedlichen Unternehmen und Branchen haben wir Leadership aus verschiedensten Perspektiven beleuchtet – von Change-Management über Kommunikation bis hin zu Resilienz.

Besonders bereichernd waren für mich die vielfältigen Blickwinkel und der offene Austausch, der auch über die Programmmodule hinausging. Gerade die Abende in kleiner Runde haben oft Themen hervorgebracht, die im Seminarraum keinen Platz gefunden hätten, aber für unsere Rolle als Führungskräfte umso relevanter waren. Viele dieser Kontakte bestehen bis heute und der Austausch geht auch nach dem Programm weiter.

Ein besonderer Mehrwert war die Bestimmung meines eigenen Führungsprofils. Durch die intensive Auseinandersetzung mit meinem Führungsstil habe ich mehr Klarheit über meine Wirkung gewonnen. Gemeinsame Reflexionen halfen zudem, persönliche Entwicklungsfelder sichtbar zu machen.

Insgesamt war das Programm eine praxisnahe und strukturierte Möglichkeit, das eigene Führungsverständnis weiterzuentwikkeln – ergänzt um ein starkes Netzwerk und zahlreiche Impulse, die mich auch im Nachhinein noch begleiten.

Susanne Gruber
—
HALI

Wir sind stolz viele Talente und kluge Köpfe in unserer Unternehmensgruppe zu haben.

Claudia Badstöber, Walter Karger, Kerstin Gelbmann

—

VORSTAND AUSTRO HOLDING AG

Bericht des Vorstands

Das Motto »High Potentials« des Geschäftsberichts 2024 schließt an »Werte leben – Werte schaffen« aus dem vorangegangenen Geschäftsbericht an. Was hat es damit auf sich?

[KERSTIN GELBMANN] Wir sind stolz viele Talente und kluge Köpfe in unserer Unternehmensgruppe zu haben, die wir gezielt weiterentwickeln möchten. Aus diesem Grund haben wir auf Ebene der Austro Holding bereits im Sommer 2023 unser High Potential Programm gruppenweit ins Leben gerufen. Auf unseren Talenten fußt die Zukunft der Austro Holding und daher wollen wir diese auch entsprechend wertschätzen und fördern. Ziel ist auch, dass sich der Austausch zwischen den Beteiligungen verstärkt.

Frau Badstöber können Sie uns mehr zu diesem Programm sagen?

[CLAUDIA BADSTÖBER] Gerne. Das High Potential Programm richtet sich in erster Linie an Kollegen der ersten und zweiten Führungsebene nach der Geschäftsführung und zielt darauf ab, diesen Führungskräften ein Rüstzeug für eine künftige Geschäftsführung in die Hand zu geben. Umgesetzt haben wir dieses Programm mit großer Unterstützung unseres HR-Teams als auch mit hochkarätigen, externen Vortragenden. Im Rahmen von Abschlussveranstaltungen wurden dem Vorstand die erarbeiteten Ergebnisse der Teilnehmer präsentiert.

Herr Karger, was waren für Sie daraus die Highlights?

[WALTER KARGER] Das Highlight war Talente aus den einzelnen Unternehmen kennenzulernen mit denen ich bis dato noch nicht so viel Kontakt hatte, einen regen Austausch zu führen und unterschiedliche Sichtweisen kennenzulernen. Besonders gefreut hat mich, dass zwei junge Kollegen unmittelbar nach Abschluss des High Potential Programms in die Geschäftsführung berufen wurden.

Frau Gelbmann, welche weiteren Initiativen zur Mitarbeiterförderung setzt die Austro Holding Gruppe?

[KERSTIN GELBMANN] Mitarbeiterförderung ist Bestandteil unseres Mottos » Werte leben und Werte schaffen « – daher sind in unseren Beteiligungsunternehmen unterschiedliche Programme ausgerollt. Die BGO-Gruppe hat beispielsweise mit der BGO Academy eine karrierebegleitende Förderinitiative ins Leben gerufen, auch Ankerbrot setzt auf eine zielgruppengerechte Aus- und Weiterbildung. Und wir setzen in allen Beteiligungsunternehmen auf unsere jüngsten Mitarbeiter, unsere Lehrlinge. Deren Aus- und Weiterbildung ist uns eine Herzensangelegenheit.

Frau Badstöber, 2024 ein weiteres Rezessionsjahr in Österreich. Bleibt da überhaupt noch Raum für Mitarbeiterförderung?

[CLAUDIA BADSTÖBER] Wir blicken auf ein sehr herausforderndes Jahr 2024 zurück, unsere Umsätze lagen, ob konjunktureller Einbrüche, rd. 7% unter jenen des Jahres 2023, inflationsbereinigt sogar bei 10%. Daher war Kostendisziplin bei unseren Beteiligungen unausweichlich. Wir nehmen unsere soziale Verantwortung wahr, Mitarbeiterförderung ist vielfältig, und muss nicht immer eine Frage des Geldes sein. Wir werden ein neues Weiterbildungsprogramm 2025 den Austro Holding Campus initiieren, das unter anderem Elemente von Coaching und Mentoring beinhaltet.

Frau Gelbmann wie ist das Jahr 2024 gesamtheitlich verlaufen?

[KERSTIN GELBMANN] Die Rahmenbedingungen in 2024 waren erneut denkbar schwierig, Zinsen und Inflation waren zwar rückläufig, doch die Konsumschwäche in unseren Hauptmärkten weiterhin anhaltend, sodass die erheblichen Umsatzrückgänge nur teilweise mit Kosteneinsparungen kompensiert werden konnten. Darüber hinaus hatten wir beim Hochfahren unserer neuen Produktionsstätte von Ankerbrot in Lichtenwörth Anlaufschwierigkeiten, die erst sukzessive behoben werden konnten. Dies hat ebenfalls zu Umsatz- und Ergebnisverlusten geführt. Mit einem Konzernergebnis nahe der Euro-Null Line können und wollen wir als Gruppe, ungeachtet der Rahmenbedingungen, nicht zufrieden sein. Mit unserem hohen Gewinnvortrag und unserer soliden Kapitalbasis sind wir aber dennoch in der Lage, an unsere Aktionäre, wie auch bereits im Vorjahr die 9 % ige Dividende auf das eingesetzte Kapital in Form der Rückzahlung von Gesellschafterdarlehen zur Auszahlung zu bringen.

Sehen Sie für 2025 bereits Erleichterungen Frau Badstöber?

[CLAUDIA BADSTÖBER] Die schwachen Konjunkturprognosen wurden bereits revidiert, die Wahrscheinlichkeit ein drittes Rezessionsjahr in Folge zu haben, ist damit sehr hoch. Das Auslaufen der KIM-Verordnung im zweiten Halbjahr sollte eine gewisse Erleichterung bringen. Aus dem Konjunkturpaket in Deutschland erwarten wir für 2025 allenfalls geringe Impulse. Wir haben aber darauf reagiert und entsprechend vorsichtige Budgets verabschiedet. Für Ankerbrot erwarten wir für das Jahr 2025 den Abschluss des Optimierens der neuen Produktionsstätte, weshalb auch 2025 noch herausfordernd wird. Alles in allem erwarten wir ein moderates Wachstum.

Zukunft – was wird das Jahr 2025 für die Austro Holding bringen?

[KERSTIN GELBMANN] Das Jahr 2025 wird auch im Vorstand Veränderung bringen, Herr Karger und ich werden aus dem Vorstand ausscheiden. Nachdem ich bereits bei der Gründung mitgewirkt und die Austro Holding 15 Jahre lang aufgebaut und gemeinsam geleitet habe und auch Walter Karger fast seit Anbeginn Teil der Geschäftsführung war, ist dies für uns beide eine bewusste und sehr große Veränderung. Andererseits ist Veränderung wiederum Grundlage eines High Potential Programms. Walter Karger und ich werden aber weiterhin Austro Holding-Beteiligungsunternehmen in Aufsichtsfunktionen unterstützen und ich werde die Austro Holding überdies im Aufsichtsrat begleiten.

[WALTER KARGER] Auch wenn das Jahr 2024 aufgrund der allgemeinen Rahmenbedingungen und des Hochfahrens der neuen Ankerbrot-Produktion nicht so viel Freude gebracht hat, für die Aktionäre ist seit Gründung der Austro Holding viel gelungen, es konnte jedes Jahr die versprochene Dividende bezahlt werden und der Unternehmenswert hat sich fast verdreifacht, womit die Austro Holding als Erfolgsgeschichte bezeichnet werden kann.

[KERSTIN GELBMANN] Mit Benedikt Wolfram wird ein neuer Kollege, der bislang die CFO/CDO-Agenden in unserer BGO-Gruppe verantwortet hat, in den Vorstand berufen. Er wird künftig als COO fungieren, Claudia Badstöber als CFO. Walter Karger und ich wünschen den beiden viel Erfolg und unserer Austro Holding eine gute und nachhaltige Weiterentwicklung.

Danke für das Gespräch.

Bericht des Aufsichtsratsvorsitzenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Hoffnungen auf wirtschaftliche Erholung haben sich – vor allem in dem für die Austro Holding bedeutendsten Wirtschaftsraum Deutschland-Österreich – 2024 leider nicht erfüllt. Im Gegenteil – die anhaltende Rezession hat gerade in der Industrie tiefe Spuren hinterlassen. So hat z.B. suboptimales Energie- bzw. Inflations-Management zu erheblichen Kostensteigerungen in einem schwachen Marktumfeld das (wenig überraschende) Ergebnis gebracht, dass nicht nur Gewinne einbrachen, sondern Insolvenzen sowie Arbeitslosigkeit stiegen, was wiederum zu sinkender Investitionsbereitschaft und Kaufzurückhaltung führte.

Krisen sind schmerzhaft, aber lehrreich.

Natürlich sind ex-post-Betrachtungen immer sehr einfach, aber es entsteht schon der Eindruck, dass verantwortliche Entscheidungsträger ökonomische Grundregeln (vielleicht in bester Absicht und unter Druck in einer Ausnahme-Situation) ausser Acht gelassen haben. Unter diesen sehr schwierigen Umständen haben einige Gesellschaften der Austro Holding bemerkenswerte Resilienz bewiesen und tadellose Ergebnisse eingefahren, gesamthaft ist das Konzern-Ergebnis aber hinter den Erwartungen geblieben. Krisen sind schmerzhaft, aber lehrreich. In diesem Sinne wurden Schwachstellen identifiziert und rasch Korrekturmassnahmen ergriffen, die sicherstellen sollen, dass die Austro-Holding sowohl kurzfristig als auch nachhaltig die angestrebten, ambitionierten Ziele erreichen wird. Die positive Beurteilung des Unternehmenswerts durch den Wirtschaftsprüfer unterstreicht, dass der eingeschlagene Weg richtig ist. Die zunehmende Bedeutung von » Technik « (einschliesslich Digitalisierung/KI) ist zwar völlig unbestritten, aber den Unterschied macht nach wie vor der Mensch. Der Erfolg von Unternehmen stützt sich in erster Linie auf Persönlichkeiten, die diesen Erfolg mit Kompetenz, Konsequenz, Mut und Einsatzbereitschaft anstreben. Es gehört zu den wichtigsten Management-Aufgaben, für eine stabile, zukunftssichere Organisations- bzw. Führungsstruktur zu

sorgen. In diesem Sinne wurde bei der Austro Holding das » High Potential Programm « etabliert. Eingebettet in das Projekt » Employer Branding" und auf Basis von definierten Werten entsteht eine Corporate Identity, die unternehmerische Freiheit im Rahmen von klaren Spielregeln ermöglicht. Die Absolventen sollen darauf vorbereitet werden, die nächste Stufe der Karriereleiter zu erklimmen und die weitere Entwicklung der Austro Holding massgeblich mitzugestalten.

Es ist Zeit, wieder in Chancen zu denken.

Gerade im Personal-Bereich stehen 2025 gravierende Veränderungen an. Wie angekündigt wird sich Frau Gelbmann, die seit Gründung eine herausragende Rolle gespielt und gemeinsam mit Herrn Dr. Grossnigg die Austro Holding geprägt und geführt hat, Mitte des Jahres aus dem Vorstand zurückziehen und ein Mandat im Aufsichtsrat übernehmen. Parallel wird auch Herr Karger, der sich grösste Verdienste erworben hat, den Vorstand verlassen, sich aber verstärkt und über Aufsichtsratsfunktionen in die Führung einzelner Unternehmen der Gruppe einbringen. Im » neuen « Vorstand werden Frau Badstöber als CFO und Herr Wolfram als COO einerseits für Kontinuität sorgen, andererseits mit Elan an der Bewältigung einer Vielzahl von Herausforderungen arbeiten. Eine weitere Veränderung ergibt sich durch den Abgang von Günter Thumser, weil er die statutengemässe Altersgrenze für Aufsichtsräte erreicht hat.

Herr Thumser, als ex-Top-Manager von Henkel und Grandseigneur der Markenartikel-Branche hat wertvolle Beiträge geleistet, wofür ihm ausdrücklicher Dank gebührt. 2025 hat ganz allgemein mit einigen (meist unerfreulichen) Überraschungen begonnen und scheint – getreu dem Motto » Nichts ist so beständig wie der Wandel « – eher unruhig zu verlaufen. Immerhin gibt es aber auch Signale, die uns zuversichtlich stimmen sollten. Gerade in Europa müssen wir mit mehr (durchaus begründetem) Selbstbewusstsein wieder Optimismus ausstrahlen und uns an das Zitat von Deutschlands Kanzler der 1960er Jahre, Ludwig Erhard, erinnern, wonach 50 % der Wirtschaft Psychologie sind. Es ist Zeit, wieder in Chancen bzw. Lösungen und nicht in Problemen zu denken. Ich bedanke mich auch im Namen meiner Aufsichtsrats-Kollegin und -Kollegen, Frau Benn-Ibler sowie Herren Dr. Eitler und Thumser, sehr herzlich bei allen Damen und Herren, die die Austro Holding unterstützen und mit ihrem Vertrauen sowie ihrem Engagement jene Kraft verleihen, die es braucht, um auch bei Gegenwind Kurs halten zu können.

Wolfgang Niessner

—

AUFSICHTSRATSVORSITZENDER AUSTRO HOLDING AG

Beteiligungen

ÜBERSICHT

Office, Living & Hospitality

neudoerfler

hali

bene

LOHBERGER

Gaulhofer

sanders KAUFFMANN

Food & Farming

ANKER Wien · 1891

AUSTRO LBK GRUPPE

AGRARZONE LANDWIRTSCHAFT AUS LEIDENSCHAFT

I SAID A HIP HOP
THE HIPPIE THE
HIPPIE TO THE HIP
HIP-HOP AND YOU
DON'T STOP THE
ROCK IT TO THE
BANG BANG BOOGIE
SAY UP JUMP THE
BOOGIE TO THE
RHYTHM OF THE
BOOGIE THE BEAT

UMSATZ
€67 Mio.

MITARBEITER
250

BRANCHE
Büromöbel

UNTERNEHMENSBEREICH
O/L/H – OFFICE, LIVING & HOSPITALITY

hali

Komplette Office-Lösungen kommen vom Profi aus Eferding. hali bietet ein breites Produktportfolio von Empfang, über Stühle und modernen Arbeitstischen bis hin zu Büro-Küchen, Akustikelementen und Medientechnik. Die volle Vielfalt für ein modernes Office mit Lebensqualität, nachhaltig produziert in Österreich und geliefert in kürzester Zeit.

hali GmbH

—

Eferding, Oberösterreich

hali

High Potential – Nachhaltige Entwicklung von Mitarbeitern bei hali

Im Sinne des Mottos »High Potential« steht bei hali die gezielte Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern seit jeher im Mittelpunkt der Personalstrategie. Als Teil der Austro Holding verfolgt das Unternehmen einen klaren Kurs: Potenziale erkennen, gezielt stärken und langfristig im Unternehmen verankern. Ein wesentliches Instrument dabei ist die Teilnahme an gruppenweiten Entwicklungsprogrammen wie dem Talente Programm der BGO Gruppe oder dem High Potential Programm der Austro Holding. Diese fördern die persönliche und fachliche Weiterentwicklung ausgewählter Mitarbeitern und das noch dazu über Unternehmensgrenzen hinweg.

Auch die Lehrlingsausbildung nimmt bei hali einen hohen Stellenwert ein: Mit einem umfassenden Ausbildungskonzept, persönlicher Betreuung, praxisnahen Projekten und gezielter Förderung von sozialen und fachlichen Kompetenzen schaffen wir eine starke Basis für die berufliche und persönliche Entwicklung unserer Nachwuchstalente. Innerhalb von hali zeigt sich der Erfolg dieser Strategie deutlich: Viele heutige Führungskräfte sind im Unternehmen »gewachsen« – gefördert durch interne Programme, strukturiertes Wissensmanagement und kontinuierliche Weiterbildung. Der Fokus liegt dabei auf langfristiger Kompetenzentwicklung, die nicht nur die Karrierechancen der Mitarbeitern stärkt, sondern auch die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig sichert.

hali setzt damit ein klares Zeichen: Wir investieren nicht nur in unsere Geschäftsmodelle, sondern vor allem in die Menschen, die diese gestalten!

Daniel Erlinger, Mario Helfenschneider

—

Geschäftsführung hali GmbH

UMSATZ
€56 Mio.

MITARBEITER
265

BRANCHE
Büromöbel

UNTERNEHMENSBEREICH
O/L/H – OFFICE, LIVING & HOSPITALITY

neudoerfler

neudoerfler entwickelt Büromöbel zum Wohlfühlen und schafft Raum für innovative Ideen. Der österreichische Hersteller bietet innovative wie designstarke Büromöbel, wie Schreibtische, Rollcontainer und Bürosessel für anspruchsvoll gestaltete Geschäftsräume und Büros verbunden mit hoher Beratungs- und Servicequalität.

Neudoerfler Office Systems GmbH

—

Neudörfl, Burgenland

Für Menschen,
die machen.

neudoerfler

Personalentwicklung als Schlüssel in der Transformation

Gerade in einer Phase der Transformation zeigt sich, worauf es wirklich ankommt: auf die Menschen, welche die Zukunft gestalten und sich den Herausforderungen stellen. Deshalb investieren wir bei neudoerfler gezielt in die Entwicklung unserer Mitarbeiter – und das nicht trotz, sondern bewusst wegen der aktuellen Herausforderungen.

In unseren Operations-Bereichen beispielsweise stärken wir die Fähigkeiten im Shopfloor Management und in Lean Leadership. Ergänzt wird dies durch Kommunikationstrainings, um Führung und Zusammenarbeit noch wirkungsvoller zu gestalten. Im Vertrieb unterstützen wir unser Team durch spezialisierte Trainings in der Kaltakquise, damit wir in unserem anspruchsvollen Markt neue Impulse setzen können.

Wir vernetzen unsere Fachbereiche stärker, durch teambasierte Arbeitsweisen und durch punktuelle Job Rotation. Wir intensivieren die Zusammenarbeit mit unseren Schwesterunternehmen innerhalb der BGO Gruppe. Wir identifizieren gezielt Entwicklungskandidaten und setzen sie auf Schlüsselinitiativen ein – so schaffen wir neue Chancen für individuelles Wachstum und den Erfolg unseres Unternehmens.

Unser Ziel ist klar: Wir entwickeln nicht nur Prozesse und Strukturen weiter, sondern vor allem die Menschen, die sie tragen. Für Menschen, die machen.

Maximilian Schubert, Manfred Huber
—
Geschäftsführung Neudoerfler Office Systems GmbH

UMSATZ
€155 Mio.

MITARBEITER
634

BRANCHE
Büromöbel

UNTERNEHMENSBEREICH
O/L/H – OFFICE, LIVING & HOSPITALITY

Bene

Der führende Gestalter von modernen Büro- & Arbeitswelten steht für innovative Konzepte, inspirierende Büros sowie hohe Designqualität und entwickelt und produziert maßgeschneiderte Lösungen für alle Unternehmensgrößen – von Einpersonenunternehmen über KMUs bis hin zu weltweit agierenden Konzernen. Bei Bene sind Entwicklung, Design und Produktion als auch Beratung und Verkauf unter einem österreichischen Dach vereint.

Bene GmbH

—

Waidhofen/Ybbs, Niederösterreich

Bene

Führungskompetenz und Engagement: Erfolgsfaktoren in unsicheren Zeiten

Wohin man schaut – egal ob nah oder fern – die einzige Konstante unserer Zeit ist die schier grenzenlose Unsicherheit. Wir können uns weder gesellschaftlich noch wirtschaftlich oder politisch wirklich auf etwas verlassen. In diesen Zeiten braucht es vor allem eines – die Besten der Besten an Bord zu haben, um unsere Unternehmens-Schiffe auf Kurs zu halten und der »Crew« das Gefühl zu vermitteln, dass sich jede/r einzelne auf die Führungskraft und -kompetenz dieser Führungsriege verlassen kann.

Es ist zwingend notwendig und eigentlich (über)lebenswichtig, dass wir nicht nur die Mitarbeitern mit dem höchsten Potenzial diese oben beschriebenen Anforderungen zu meistern, auswählen, sondern ihnen auch das Rüstzeug mitgeben um unsere Unternehmensgruppe – im gemeinsamen Schulterschluss mit bereits erfahrenen Führungskräften – zukunftsfit zu machen. Das bedeutet natürlich einerseits die dringend notwendige Digitalisierung voranzutreiben, aber auch Werte wie Resilienz, Engagement und Herzblut zu fördern und zu fordern. Das heißt High Potential nicht nur im Knowhow und den fachlichen Skills, hier haben wir 2024 Schwerpunkte im Bereich Shopfloor Management, LEAN Production & Administration, der Nachhaltigkeit und im Vertrieb gesetzt, sondern es bedarf auch einer ganz starken Ausprägung der emotionalen Intelligenz um in Zeiten wie diesen zu bestehen.

Michael Fried, Manfred Huber, Benedikt Wolfram
—
Geschäftsführung Bene GmbH

UMSATZ
€54 Mio.

MITARBEITER
304

BRANCHE
Fensterhersteller

UNTERNEHMENSBEREICH
O/L/H – OFFICE, LIVING & HOSPITALITY

Gaulhofer

Das österreichisches Traditionsunternehmen bietet hochqualitative Fenster, Haustüren, Sonnenschutz und Nur-Glas-Systeme. Die Produktpalette umfasst Holz-Fenster, Holz-Alu-Fenster sowie ein breites Angebot an Haustüren aus Holz, Holz-Alu sowie Aluminium. Im Bauelemente-Bereich zählt Gaulhofer damit zu den führenden Anbietern. Bei Gaulhofer Manufaktur gehen Innovation und Tradition Hand in Hand. Die Herstellung neuer Kastenfenster und die Fenstersanierung sind die Kernkompetenzen des Unternehmens. Der Exportanteil beträgt rund 38%.

Gaulhofer Industrie-Holding GmbH

Übelbach, Steiermark

Gaulhofer Manufaktur GmbH

Jagerberg, Steiermark

NATURTALENT

Gaulhofer

High Potentials und Mitarbeiterförderung bei Gaulhofer

Bei Gaulhofer mit über 100 Jahren Tradition ist die gezielte Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern ein zentraler strategischer Erfolgsfaktor. Sie bildet die Grundlage für unsere langfristige Innovationskraft und Stabilität. Aus diesem Selbstverständnis heraus investieren wir konsequent in Aus- und Weiterbildung – auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten. Ein besonderer Fokus liegt auf der Lehrlingsausbildung, die seit jeher das Rückgrat unserer Produktion darstellt. In den vergangenen Jahren haben wir dieses Engagement bewusst auch auf kaufmännische Bereiche ausgeweitet und zählen heute zu den größten Ausbildungsbetrieben in der Region. Mit der Einführung des neuen Lehrberufs »Fensterbautechniker:in« im Jahr 2024 setzen wir ein starkes Zeichen für die Zukunft und sichern nachhaltig den hohen Qualitätsstandard der österreichischen Fensterindustrie.

Mit unserer Gaulhofer-Akademie ergänzen wir mit gezielten Angeboten die Entwicklungsprogramme innerhalb der Austro Holding und setzen somit auf individuelle Entwicklungspläne, Fortbildungen und verantwortungsvolle Projektarbeit, um Potenziale zu fördern und Karrieren aktiv zu gestalten.

Diese klare Haltung bewährt sich: eine hohe Mitarbeiterbindung, vielfältige Aufstiegschancen und ein starkes Wir-Gefühl im Unternehmen zeigen, dass konsequente Personalentwicklung nicht nur ein Ausdruck von Stabilität ist, sondern gerade in Krisenzeiten einen echten Wettbewerbsvorteil darstellt.

Thomas Braschel, Franz Iglseder
—
Geschäftsführung Gaulhofer Industrie-Holding GmbH

Marius Lütkemeyer, Franz Iglseder
—
Geschäftsführung Gaulhofer Manufaktur GmbH

UMSATZ
€61 Mio.

MITARBEITER
553

BRANCHE
Bettwarenhersteller

UNTERNEHMENSBEREICH
O/L/H – OFFICE, LIVING & HOSPITALITY

Sanders-Kauffmann

Sanders-Kauffmann mit Stammsitz in Bramsche, Deutschland bündelt mehr als 300 Jahre Erfahrung der Erzeugung hochwertiger Bettwaren. Die international tätige Unternehmensgruppe vereint die traditionsreichen Marken Kauffmann, Sanders und Künsemüller unter einem Dach. Das norddeutsche Bramsche hat eine jahrhundertealte Tradition als Stadt der Tuchmacher. Noch heute befindet sich das Hüllen- und Stoffproduktionswerk von Sanders in Bramsche. Die Deckenfertigung erfolgt in Bad Bentheim. Zwei weitere Produktionswerke befinden sich im Westen der Ukraine.

Sanders-Kauffmann GmbH
—
Bramsche, Deutschland

Sanders-Kauffmann

Mitarbeiterförderung bei Sanders-Kauffmann

Der Standort von Sanders-Kauffmann befindet sich in Bramsche, eingebettet in ein ländlich geprägtes Gebiet in Norddeutschland. Aufgrund dieser ländlichen Lage gestaltet sich der Zugang zu qualifiziertem Personal, insbesondere zu Fachkräften, häufig als große Herausforderung. Daher nimmt unter anderem die Lehrlingsausbildung einen besonderen Stellenwert ein. Dies ermöglicht es langfristig qualifizierte Fachkräfte im eigenen Betrieb aufzubauen. Bei Sanders-Kauffmann werden Industriekaufleute, Ausrüstungstechniker für Textilien und Logistiker ausgebildet.

In 2024 wurde im Zuge des Projekts »Mitarbeiterwissenstransfer« ein Konzept für den »Employee-Life-Cycle« erarbeitet, der nun schrittweise in die Realität umgesetzt wird. Ein wesentlicher Schwerpunkt in diesem Zyklus ist neben der Personalbedarfsermittlung und dem Onboarding die konsequente Mitarbeiterweiterentwicklung. Im Rahmen dieses Projekts wurde bei Sanders-Kauffmann ein strukturiertes Schulungskonzept erarbeitet, indem Mitarbeiter durch gezielte interne Schulungsmaßnahmen zusätzliches Wissen erwerben sollen. Durch die Schulungen werden die Kenntnisse unserer Mitarbeiter hinsichtlich der Produkte, Produktionsprozesse sowie aller sonstigen relevanten Themen verbessert, mit dem Ziel, dass alle Mitarbeiter über ein einheitliches Grundwissen verfügen. Das zusätzliche Fachwissen dient der persönlichen Weiterentwicklung und soll die Mitarbeiterzufriedenheit nachhaltig steigern. Darüber hinaus wird bei Bedarf weiterführendes Fachwissen vermittelt. Um den Einstieg für neue Mitarbeiter bei Sanders-Kauffmann möglichst einfach und gleichzeitig so effizient wie möglich zu gestalten wird neuen Mitarbeitern ein Mentor zur Seite gestellt, an welchen sie sich bei Fragen jederzeit wenden können.

Alexander Singer, Marcus Winkelmann

—

Geschäftsführung Sanders-Kauffmann GmbH

1925

UMSATZ
€51 Mio.

MITARBEITER
236

BRANCHE
Großküchen, Festbrennstoffherde

UNTERNEHMENSBEREICH
O/L/H – OFFICE, LIVING & HOSPITALITY

Lohberger

Seit 1925 entwickelt und produziert Lohberger am Firmensitz in Schalchen qualitativ hochwertige Gastroküchen und Festbrennstoffherde. Die hochwertigen Produkte finden Absatz in ganz Europa, neben Österreich und Deutschland sind Frankreich, die Benelux Staaten, die Schweiz, Italien und Schweden die Länder, aus denen die größten und treuesten Kunden stammen. 2025 feiert die Lohberger-Gruppe sein 100-jähriges Bestehen.

Lohberger GmbH
—
Schalchen, Oberösterreich

LOHBERGER

Lohberger

Vom Lehrling zur Führungskraft

Vom Lehrling zur Führungskraft ist eine spannende und herausfordernde Transformation, die viele Facetten umfasst. Diese Entwicklung erfordert nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch soziale Fähigkeiten, strategisches Denken und eine stetige persönliche Weiterentwicklung. Mit unserer Lehrlingsausbildung in Form einer Lehrwerkstatt, erhalten unsere angehenden Fachkräften das notwendige Werkzeug und das notwendige Wissen als Fundament ihrer Karriere. Es werden auch Werte wie Teamarbeit, Zuverlässigkeit und Engagement gelehrt. In den ersten Berufsjahren ist es uns wichtig, dass unsere zukünftigen Führungskräfte aktiv in Projekte eingebunden werden und auch schrittweise Verantwortung übernehmen dürfen. Unterstützt durch ein Mentoring, wo erfahrene Kollegen bereichsübergreifend wertvolle Einblicke geben und mithelfen Talente zu entfalten.

Um sich für eine Führungsposition zu qualifizieren ist eine kontinuierliche Weiterbildung wichtig und unerlässlich, entweder durch interne Schulungen oder in Form von Seminaren, Workshops, etc. Inhalte wie Kommunikation, Konfliktmanagement, Teamgeist und Strategien sollten Bestandteil sein. Mit zunehmender Erfahrung übernimmt der Mitarbeiter mehr Verantwortung und wird, wenn die Möglichkeit besteht, zum Teamleiter gemacht. Wichtig ist uns, dass unsere Führungskräfte ihre Mitarbeiter inspirieren und fördern. In dieser Verantwortungsposition gilt es die neuen Herausforderungen anzunehmen und auch authentisch zu bleiben sowie eine positive Unternehmenskultur zu fördern.

Wir bei Lohberger schätzen uns dankbar, denn wir haben viele Teamleiter, Gruppenleiter und Bereichsleiter die den Weg, vom Lehrling zur Führungskraft erfolgreich umgesetzt haben.

Hannes Kolb, Christoph Hundseder

—

Geschäftsführung Lohberger GmbH

ANKER
BEI DER OPER
DEIN
ANKER
BEI DER OPER
KAFFEE

UMSATZ
€111 Mio.

MITARBEITER
1035

BRANCHE
Backwaren

UNTERNEHMENSBEREICH
FOOD AND FARMING

Ankerbrot

Ankerbrot ist der größte Bäckereifilialist Österreichs mit über 100 Filialen in Wien, Niederösterreich und Salzburg. Ankerbrot beschäftigt 1035 Mitarbeiter aus über 44 Nationen. Am neu ausgebauten Standort in Lichtenwörth werden täglich 120 Tonnen Brot- und Backwaren für die ANKER-Filialen und den Lebensmitteleinzelhandel für ganz Österreich gebacken. Mit modernen Produktionsmethoden, einer effizienten Logistik und dem Aufgreifen aktueller Ernährungs-Trends sind die Weichen für die Zukunft gestellt.

Ankerbrot Holding GmbH

—

Lichtenwörth, Niederösterreich

ANKER
RÜCKNAHME – VORGANG AN DER KASSA

Ankerbrot

Einführung einer Qualifikationsmatrix zur gezielten Kompetenzentwicklung und Talentförderung

Im Rahmen unserer strategischen Personalentwicklung haben wir 2024 ein zukunftsorientiertes Instrument eingeführt: die Qualifikationsmatrix. Ziel dieser Maßnahme ist es, Kompetenzen und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden systematisch sichtbar zu machen, gezielt weiterzuentwickeln und daraus perspektivisch unsere High Potentials zu identifizieren und zu fördern. Die Qualifikationsmatrix ermöglicht eine strukturierte Erfassung von Fachwissen, Methodenkompetenzen sowie überfachlichen Skills aller Mitarbeiter. Sie dient damit als transparente Grundlage für Personalplanung, Weiterbildung und Nachfolgeentwicklung.

ZIELE DER QUALIFIKATIONSMATRIX:

- Transparenz über vorhandene Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale.
- Identifikation individueller Lern- und Entwicklungsfelder
- Förderung der Mobilität und Flexibilität innerhalb des Unternehmens
- Systematische Nachfolgeplanung durch frühzeitige Talentidentifikation
- Basis für die Entwicklung von High Potential-Programmen

UMSETZUNG:

- Erhebung und Bewertung erfolgte in enger Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, Mitarbeitenden und HR
- Berücksichtigung technischer, fachlicher und persönlicher Kompetenzen
- Integration in bestehende HR-Systeme
- Regelmäßige Aktualisierung im Rahmen von Mitarbeitergesprächen & Entwicklungsgesprächen
- Führungskräftetraining mit verschiedenen Modulen wie z.B. Mitarbeiterentwicklung & -förderung

Die Qualifikationsmatrix ist damit ein zentrales Steuerungselement unserer Personalentwicklungsstrategie. Aufbauend auf diesen Daten werden dann Entwicklungspläne erstellt, Weiterbildung gezielt gesteuert und Talente systematisch auf künftige Schlüsselrollen vorbereitet. Unterstützt wird die Umsetzung der Weiterentwicklung mit wise-up – der neu eingeführten digitalen Aus- und Weiterbildungsplattform, sowie mit unserer App Quick Speech einer Microlearning Plattform.

Birgit Aichinger, Johannes Ruisz, Gerold Hellmich
—
Geschäftsführung Ankerbrot Holding GmbH

JCB
JCB
5105
DEUTZ

UMSATZ
€45 Mio.

MITARBEITER
82

BRANCHE
Landmaschinen, Baumaschinen

UNTERNEHMENSBEREICH
FOOD AND FARMING

Austro LBK Technik

Die Austro LBK Gruppe ist mit ihren Marken Deutz-Fahr und JCB ein verlässlicher, kompetenter Partner und steht für langjährige Erfahrung, hohe Qualität und zufriedene Kunden. Die Gruppe ist ein zentraler Player am österreichischen und in angrenzenden Nachbarmärkten (Generalimporteur DFA in Slowenien und Slowakei).

Austro LBK Technik GmbH
—
Wien

JCB
JCB Radlader - Bezeichnungen
BAU
AGRI
WASTE

Austro LBK Technik

Mitarbeiter-Knowhow — Schlüssel zum Erfolg

In Zeiten der immer schnelleren technologischen Entwicklungen und der daraus resultierenden Anforderungen an jede Einzelne/jeden Einzelnen ist das Thema Mitarbeiterförderung und -entwicklung ein zentraler Erfolgsfaktor der Zukunft. Waren Land-, Bau- und Kommunalmaschinen früher sehr einfach konstruiert, braucht es heute das Wissen und die Fertigkeiten eines Mechatronikers, Programmierers, Mechanikers etc. Das Thema Digitalisierung in den Bereichen Precision Farming oder digitales Flottenmanagement (z. B. JCB LiveLink) gewinnt zusätzlich an Bedeutung.

Um unseren Kunden die bestmögliche Betreuung über den gesamten Produktlebenszyklus zu gewährleisten, ist es elementar, unser Austro LBK-Team laufend zu schulen und den Wissensaufbau und -ausbau zu fördern. Durch die rückläufige Anzahl an Maschinentechnikern bilden wir in der Austro LBK-Gruppe bereits Lehrlinge aus. Dieser Bereich wird zukünftig noch stärker forciert, und die Austro LBK wird mit einem eigenen Lehrlings-/ und Trainee-Programm zukunftsfit aufgestellt. Ein zusätzlicher Baustein ist die Entwicklung und Förderung der Persönlichkeit. In unsicheren wirtschaftlichen Zeiten, gepaart mit disruptiven technologischen Veränderungen, ist die Entwicklung der eigenen Resilienz, Selbstwahrnehmung, Selbstführung, Eigenmotivation, Disziplin und des respektvollen Umgangs essentiell.

Unser Austro-LBK-Team ist der Schlüssel zum gemeinsamen Erfolg, und mit gezielter Mitarbeiterförderung werden wir diesen Weg konsequent gehen.

Andreas Eder, Adelheid Adelwöhrer
—
Geschäftsführung Austro LBK Technik GmbH

W 480 griffig
Edtmühte

UMSATZ
€10 Mio.

MITARBEITER
10

BRANCHE
Agrarzubehör, Tierfutter

UNTERNEHMENSBEREICH
FOOD AND FARMING

Agrarzone.at

Agrarzone ist ein Onlineshop für landwirtschaftlichen Bedarf, mit einer sorgfältigen Auswahl von Produkten, die von Weidezaunzubehör bis Pferdesport-Equipment reicht. Das Unternehmen ist ein im Jahr 2016 gegründetes, digitales Handelsunternehmen. Seit der Gründung ist das Unternehmen stark gewachsen und bereits in mehreren Ländern aktiv. Neben dem eigenen Webshop zählen Amazon und Ebay zu weiteren Vertriebskanälen. Das Unternehmen, das aktuell 10 Mitarbeiter beschäftigt, versendet in etwa 700–1000 Pakete täglich.

Rehrl Handels GmbH (Agrarzone.at)

—

Lengau, Oberösterreich

Agrarzone.at

Mitarbeiterförderung bei der Rehrl Handels GmbH (Agrarzone.at)

Bei Agrarzone.at verstehen wir Mitarbeiterförderung als gemeinsamen Weg zur persönlichen und unternehmerischen Weiterentwicklung. Als kleines, eingespieltes Team sind unsere Aufgaben und Prozesse nicht starr getrennt – vielmehr lebt unser Arbeitsalltag von Flexibilität, Offenheit und Eigeninitiative. Wer Interesse oder Ideen zu einem bestimmten Themenfeld mitbringt, kann sich jederzeit aktiv einbringen. Erkennt die Führungskraft darin Potential und Mehrwert für das Unternehmen, wird gezielt gefördert und gefordert.

Diese Förderung kann sowohl durch interne Wissensweitergabe – etwa durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen – als auch durch externe Schulungen und Weiterbildungsprogramme erfolgen. Uns ist dabei besonders wichtig, dass die Initiative zur Weiterentwicklung auch von den Mitarbeitenden selbst ausgeht. Ein gewisser Eigenantrieb, sich tiefer mit einem Thema auseinanderzusetzen, ist für uns der Schlüssel zu nachhaltigem Wachstum – für jeden Einzelnen und für das gesamte Unternehmen.

Bernhard Rehrl
—
Geschäftsführung Rehrl Handels GmbH

UMSATZ
€1 Mio.

BRANCHE
Consulting

UNTERNEHMENSBEREICH
DIENSTLEISTUNG

Austro Consulting

Die Austro Consulting, Gründung 2019, ist ein Unternehmen der Austro Holding. Ein kompetentes, hochengagiertes Beraterteam unterstützt Unternehmen dabei, Ihre Fertigungs-, Logistik- und Dienstleistungsprozesse zu optimieren und ihr ERP-System effizienter zu nutzen. Das Austro Consulting-Team hat langjährige Erfahrung in Produktions- und Dienstleistungsbetrieben – sowohl als interne Mitarbeiter, Führungskräfte, Interimsmanager als auch als externe Berater.

Austro Consulting GmbH

—

Wien & Linz, Oberösterreich

Austro Consulting

High Potential – ohne klassische Hierarchien: Wie wir Potentiale entfalten

In unserer Beratungsfirma steht nicht das klassische Mitarbeiterverhältnis im Zentrum, sondern das gemeinsame Streben nach Qualität, Entwicklung und Wirkung. Wir arbeiten ausschließlich mit erfahrenen freien Beraterinnen und Beratern zusammen, die eigenverantwortlich agieren und zugleich eng abgestimmt sind. Gerade weil wir keine festen Angestellten beschäftigen, ist unser Verständnis von »Mitarbeiterförderung« ein besonderes: Wir verstehen uns als Plattform und Sparringspartner für selbständige Persönlichkeiten, die sich kontinuierlich weiterentwickeln wollen – fachlich, methodisch und persönlich.

Wir fördern Potential durch:

» GEMEINSAME WEITERENTWICKLUNG:
Regelmäßige Reflexions- und Austauschrunden ermöglichen es, Erfahrungen zu teilen, voneinander zu lernen und neue Ansätze zu entwickeln.

» ZUGANG ZU PROJEKTEN MIT ENTWICKLUNGSSPIELRAUM:
Wir achten darauf, dass unsere Beraterinnen und Berater in Projekten arbeiten, die nicht nur ihre Expertise fordern, sondern auch fördern – mit Raum für Innovation, Verantwortung und Gestaltung.

» INDIVIDUELLE WEITERBILDUNG:
Wir unterstützen die individuelle Weiterbildung unserer Partner – sei es durch Know-how-Transfer oder gezielte Empfehlungen.

» LANGFRISTIGE ZUSAMMENARBEIT:
Wir setzen auf langfristige Beziehungen und schaffen ein Umfeld, in dem freies Arbeiten und persönliche Entwicklung kein Widerspruch sind.

Für die Austro Consulting bedeutet High Potential nicht nur, vorhandenes Potential zu erkennen – sondern es zu ermöglichen, zu stärken und sichtbar zu machen. Das gelingt, weil wir auf Augenhöhe zusammenarbeiten und persönliche Entwicklung als Teil unternehmerischer Exzellenz verstehen.

Inga Penteker, Thomas Wengler
—
Geschäftsführung Austro Consulting GmbH

UMSATZ
€2 Mio.

BRANCHE
Immobilien

UNTERNEHMENSBEREICH
IMMOBILIEN

Austro Immo

Die Austro Immo wurde 2018 mit dem Vorhaben gegründet, die Immobilienthemen in der Austro Holding Gruppe zu bündeln. Dabei soll der bisherige Weg fortgesetzt und durch weitere Geschäftsfelder ergänzt werden. Das Ziel ist, ein weites Spektrum der Wertschöpfungskette bei Immobilien abzudecken und Kapital unter Vorgabe einer ausgewogenen Risikostreuung ertragreich und bestmöglich abgesichert zu veranlagen.

Austro Immo GmbH
—
Wien

Austro Immo

High Potential – im kleinen Team Großes bewegen

In unserem kleinen, eingespielten Team bedeutet High Potential nicht nur, einzelne Talente zu fördern, sondern gemeinsam Potential zu entfalten. Wir glauben daran, dass gerade in kleinen Strukturen große Entwicklung möglich ist – durch Teamgeist, hohe Eigenverantwortung und gegenseitige Unterstützung. Jedes Teammitglied bringt individuelle Stärken ein und kann vom Know-How und der Erfahrung des gesamten Teams profitieren. Aufgrund der vielseitigen Aufgaben und Aspekte ist eine enge Zusammenarbeit über Fachgrenzen hinweg erforderlich, wodurch nicht nur neue Perspektive eröffnet, sondern auch die persönliche und berufliche Entwicklung jedes Einzelnen gefördert werden.

Wir fördern Potential durch:

» TEAMORIENTIERTES ARBEITEN:
Entscheidungen treffen wir gemeinsam, Herausforderungen lösen wir zusammen. Jeder kann sich einbringen – und jeder wird gehört.

» LERNEN DURCH PRAXIS:
In unserem dynamischen Alltag wachsen unsere Kolleginnen und Kollegen an neuen Aufgaben – sei es im laufenden Management unserer Liegenschaften, in der Entwicklung neuer Projekte oder im Verkauf.

» VERANTWORTUNG VON ANFANG AN:
Wer bei uns mitarbeitet, übernimmt früh Verantwortung und kann Ideen aktiv einbringen und umsetzen.

» FÖRDERUNG DURCH VERTRAUEN:
Wir setzen auf Eigeninitiative, Mut zur Entscheidung und eine offene Lernkultur, denn Entwicklung braucht Vertrauen und Freiraum.

Unser Verständnis von High Potential lebt davon, dass jede und jeder im Team zählt – und dass wir als kleines Unternehmen gemeinsam über uns hinauswachsen können. Nicht trotz, sondern gerade wegen unserer Größe.

Peter Wildauer, Claudia Badstöber
—
Geschäftsführung Austro Immo GmbH

HINWEIS

Dem vollständigen Konzernabschluss zum 31.12.2024 wurde ein uneingeschränkter Bestätigungsvermerk erteilt. Dieser wird im Handelsregister unter der Firmenbuchnummer FN 300105 g veröffentlicht. Zum Zeitpunkt der Ausfertigung des Geschäftsberichtes wurde der Konzernabschluss 2024 noch nicht offengelegt.

Verkürzter Konzernabschluss 2024

in EUR	2024	2023
Umsatzerlöse	455.511.564,27	490.690.251,25
Bestandsveränderungen / aktivierte Eigenleistungen	-3.824.325,57	-2.478.086,15
Sonstige betriebliche Erträge	12.586.423,61	14.308.907,58
Erträge aus dem Abgang vom Anlagevermögen, ausgenommen Finanzanlagevermögen	371.110,68	202.354,99
Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen	5.517.922,13	6.474.719,20
übrige	6.697.390,80	7.631.833,39
Materialaufwand	216.416.161,03	243.786.290,20
Personalaufwand	145.697.439,68	148.241.695,68
Löhne	36.002.159,06	36.771.576,25
Gehälter	77.311.020,17	77.528.608,72
sonstige soziale Aufwendungen	32.384.260,45	33.941.510,71
Abschreibungen	15.888.479,17	13.784.115,58
Sonstige betriebliche Aufwendungen	80.937.250,15	85.368.878,08
BETRIEBSERFOLG	**5.334.332,28**	**11.340.093,14**
Beteiligungerträge	150.318,97	1.333.360,97
sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	1.207.313,83	548.373,30
Aufwendungen aus Beteiligungen, assoziierten Unternehmen und Finanzanlagen	8.990,65	1.058.344,50
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	7.156.777,38	5.493.507,73
FINANZERFOLG	-5.808.135,23	-4.670.117,96
ERGEBNIS VOR STEUERN	**-473.802,95**	**6.669.975,18**
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	956.396,86	-1.226.578,15
JAHRESFEHLBETRAG / – ÜBERSCHUSS	**-1.430.199,81**	**7.896.553,33**
Reinvermögensvermehrung durch Umgründung	6.663.945,68	0,00
JAHRESGEWINN	**5.233.745,87**	**7.896.553,33**
davon Minderheitenanteile	465.895,06	-265.893,03

Konzern- Gewinn- und Verlustrechnung

1. Jänner bis 31. Dezember 2024

AKTIVA [in EUR]	**2024**	**2023**
ANLAGEVERMÖGEN		
Immaterielle Vermögensgegenstände	**10.916.620,87**	**11.568.539,99**
Sachanlagevermögen	**163.134.660,19**	**137.967.143,38**
Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten, einschließlich der Bauten auf fremdem Grund	93.945.129,23	68.309.039,12
technische Anlagen und Maschinen	45.700.750,55	23.767.948,87
andere Anlagen, Betriebs– und Geschäftsausstattung	21.464.522,00	15.170.980,06
geleistete Anzahlungen und Anlagen in Bau	2.024.258,41	30.719.175,33
Finanzanlagevermögen	**6.314.817,09**	**4.874.622,94**
Anteile an verbundenen Unternehmen	1.494.460,42	998.330,34
Anteile an assoziierten Unternehmen	213.207,04	86.136,49
Beteiligungen	352.327,54	19.220,63
Ausleihungen an assoziierte Unternehmen	1.145.000,00	1.145.000,00
Wertpapiere (Wertrechte) des Anlagevermögens und sonstige Ausleihungen	3.109.822,09	2.625.935,48
	180.366.098,15	**154.410.306,31**
UMLAUFVERMÖGEN		
Vorräte	**68.649.697,59**	**67.556.156,66**
Roh–, Hilfs– und Betriebsstoffe	21.213.914,59	18.935.761,02
unfertige Erzeugnisse	8.041.023,18	6.996.449,23
fertige Erzeugnisse und Waren	38.400.089,40	39.833.871,44
noch nicht abrechenbare Leistungen	1.102.649,72	1.221.783,21
geleistete / erhaltene Anzahlungen	-107.979,30	568.291,76
Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	**48.735.591,84**	**56.121.701,57**
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	29.252.088,55	33.453.621,10
Forderungen gegenüber verbundenen Unternehmen	38.135,18	20.562,14
Forderungen gegenüber assoziierten Unternehmen	4.428.620,01	3.837.853,46
Forderungen gegenüber Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht	5.315.438,97	7.288.042,74
sonstige Forderungen und Vermögensgegenstände	9.701.309,13	11.521.622,13
Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten	19.345.790,01	24.060.842,20
RECHNUNGSABGRENZUNGSPOSTEN	**3.638.589,79**	**3.367.309,45**
AKTIVE LATENTE STEUERN	**6.268.781,50**	**7.057.573,50**
SUMME AKTIVA	**327.004.548,88**	**312.573.889,69**

Konzernbilanz Aktiva

zum 31. Dezember 2024

PASSIVA [in EUR]	**2024**	**2023**
EIGENKAPITAL	**92.959.139,00**	**88.514.694,79**
Stammkapital	200.000,00	200.000,00
Kapitalrücklagen, nicht gebundene	21.062.558,00	21.062.558,00
Währungsdifferenzen	-2.696.088,81	-2.486.506,64
Gewinnrücklagen	301.563,80	301.563,80
Passiver Unterschiedsbetrag aus der Kapitalkonsolidierung	412.718,87	412.718,87
Bilanzgewinn	**71.278.907,61**	**66.511.056,80**
davon Gewinnvortrag	*66.511.056,80*	*58.348.610,43*
Minderheitenanteile	2.399.479,53	2.513.303,96
Investitionszuschüsse	2.339.848,67	1.180.782,47
Nachrangige Darlehen	4.000.000,00	4.000.000,00
Gesellschafterdarlehen	9.520.000,00	12.760.000,00
FREMDKAPITAL		
Rückstellungen	**44.192.155,97**	**50.661.731,86**
Rückstellungen für Abfertigungen und Pensionen	18.972.299,74	19.210.069,30
Rückstellungen für Steuern	894.697,72	768.188,28
sonstige Rückstellungen	24.325.158,51	30.683.474,28
Verbindlichkeiten	**172.952.865,91**	**154.418.864,03**
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	104.305.446,68	89.100.252,23
erhaltene Anzahlungen auf Bestellungen	6.428.283,49	5.751.785,83
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	37.708.296,03	37.426.575,24
Verbindlichkeiten gegenüber assoziierten Unternehmen	6.884.896,17	321.397,06
Verbindlichkeiten gegenüber Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht	5.539,94	0,00
Sonstige Verbindlichkeiten	17.620.403,60	21.818.853,67
RECHNUNGSABGRENZUNGSPOSTEN	**1.040.539,33**	**1.037.816,54**
SUMME PASSIVA	**327.004.548,88**	**312.573.889,69**

Konzernbilanz Passiva

zum 31. Dezember 2024

[in EUR]	2024	2023
Ergebnis vor Steuern	**-473.802,95**	**6.669.975,18**
Abschreibungen	15.897.172,19	14.743.460,08
Finanzerträge und -aufwendungen	5.949.463,55	4.945.134,43
übrige Anpassungen	-259.351,87	-553.124,38
CASH–FLOW AUS DEM ERGEBNIS	**21.113.480,92**	**25.805.445,31**
Veränderungen der Aktiva (Vorräte, Ford., lat. Steuer & ARA)	7.012.508,37	4.581.459,34
Veränderungen der Passiva (Verb., Rückstellungen & PRA)	-3.666.734,49	-21.605.695,19
Zahlungen für Ertragssteuern	-956.396,86	1.226.578,15
CASH–FLOW AUS LAUFENDER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT	**23.502.857,94**	**10.007.787,61**
Investitionen	-32.603.912,29	-51.430.169,39
Desinvestition	2.826.057,81	18.081.063,74
übrige Ein– und Auszahlungen	-3.300.749,55	-6.987.687,91
CASH–FLOW AUS INVESTITIONSTÄTIGKEIT	**-33.078.604,03**	**-40.336.793,56**
Netto–Auszahlungen Finanzverbindlichkeiten	15.205.194,45	30.451.755,62
Auszahlungen für Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-7.156.777,38	-5.493.507,73
Auszahlungen an Gesellschafter	-3.292.385,14	-4.733.101,08
CASH–FLOW AUS FINANZIERUNGSTÄTIGKEIT	**4.756.031,93**	**20.225.146,81**
VERÄNDERUNG DER LIQUIDEN MITTEL	**-4.819.714,16**	**-10.103.859,14**
Währungsbedingte Veränderung	104.661,97	181.731,18
Anfangsbestand der liquiden Mittel	24.060.842,20	33.982.970,16
Endbestand der liquiden Mittel	19.345.790,01	24.060.842,20

Cash-Flow-Statement

1. Jänner bis 31. Dezember 2024

Konzernlagebericht

für das Geschäftsjahr 2024

Marktpositionierung, Kapitalisierung, Beteiligungsabschlüsse und wesentliche Ereignisse

Die Austro Holding AG hat als Beteiligungsholding, welche darauf ausgerichtet ist, Beteiligungsunternehmen vorzugsweise mehrheitlich zu erwerben, deren Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und diese Unternehmen grundsätzlich dauerhaft zu behalten, im österreichischen Markt ihre einzigartige Position weiter gefestigt. Die Austro Holding AG wurde 2010 von Dr. Erhard F. Grossnigg initiiert und einem privaten Investorenkreis geöffnet, der sich im Wege von insgesamt vier Kapitalerhöhungen (04/10, 04/11, 06/12 sowie 12/12) an der Holding beteiligt hat. Per Ende 2013 ist die Holding mit einem von den Gesellschaftern eingezahlten Kapital in Höhe von rd. EUR 41 Mio. ausgestattet, bestehend aus dem Stammkapital, Kapitalrücklagen (inkl. Agio) und Gesellschafterdarlehen. Der Gesellschafterkreis besteht aus insgesamt 32 natürlichen und juristischen Personen; weitere Kapitalerhöhungen sind derzeit nicht geplant. Im Jahr 2019 wurde zur Stärkung des Branchenschwerpunkts im Immobilienbereich ein Teil des Gesellschafterdarlehens in Höhe von EUR 4 Mio. getilgt und seitens der Aktionäre in die Konzerngesellschaft Austro Immo GmbH investiert. Im Jahr 2024 wurde ein weiterer Darlehensbetrag iHv EUR 3,24 Mio. getilgt.

Diese Vorgehensweise ist auch in den nächsten Jahren geplant; dies bedeutet die Tilgung der Gesellschafterdarlehen im Ausmaß der vereinbarten Ausschüttung.

Übersicht über die vollkonsolidierten Beteiligungsunternehmen 2024

GESCHÄFTSGEGENSTAND	BETEILIGUNGS-UMFANG	EINSTIEG [CLOSING]	UMSATZ 2024 IN EUR	ANTEIL UMSATZ [CA.]
Austro LBK Technik GmbH [Wien]				
Generalimporteur von landwirtschaftlichen Geräten der Marke Deutz–Fahr sowie von Bau- und landwirtschaftlichen Maschinen der Marke JCB mit exklusiven Vertriebsrechten in Österreich	100,00%	April 2010 Februar 2023	45.103.047,14 *)	10 %
Ankerbrot Holding GmbH, Panther Brot GmbH, Ankerbrot GmbH & Co KG [Wien]				
Produktion und Vertrieb von Backwaren	100,00%	Dezember 2013 März 2014, September 2015, Dezember 2015, Juni 2017, August 2017, Jänner 2019 Februar 2023	111.259.057,93 *)	24 %
Gaulhofer Industrie-Holding GmbH [Steiermark]				
Produktion und Vertrieb von Fenster und Türen	90,00%	Juni 2014, Juni 2022 Februar 2023	50.097.210,30 *)	11 %
Lohberger GmbH [Oberösterreich]				
Produktion und Vertrieb von Koch– und Heizgeräten sowie Großküchen	100,00%	April 2010	50.594.757,53 *)	11 %
Sanders–Kauffmann GmbH [Bramsche, Deutschland]				
Produktion, Vertrieb und Konfektion von Daunen und Federn zu Bettdecken und Kissen	100,00%	Juni 2018	61.024.219,12 *)	13 %

**) Die Wertangabe versteht sich inkl. der vollkonsolidierten Tochtergesellschaften.*

Übersicht über die quotenkonsolidierten Beteiligungsunternehmen 2024

Geschäftsgegenstand	Beteiligungs-umfang	Einstieg (Closing)	Umsatz 2022 in EUR	Anteil Umsatz (ca.)
BGO Holding GmbH [Wien]				
Holdinggesellschaft für die Geschäftsanteile der Bene GmbH, der Neudoerfler Office Systems GmbH, hali gmbh, BGO Montage und Logistik GmbH und Wirtschaftspark Gstadt Projektentwicklungs– und Verwaltungs GmbH	50,00 %	September 2015	136.103.152,95 *)	30 %

**) Die Wertangabe versteht sich inkl. der vollkonsolidierten Tochtergesellschaften.*

Übersicht über die restlichen Beteiligungsunternehmen 2024

Geschäftsgegenstand	Beteiligungs-umfang	Einstieg
Austro Immo GmbH [Wien]		
Erwerb, Veräußerung, Entwicklung, Errichtung und Besitz/Betrieb von Immobilien; Erwerb, Besitz, Verwaltung und Veräußerung von Unternehmens– und Gesellschafts-beteiligungen sowie die Einbringung von Dienstleistungen	39,00 %	Mai 2018
Austro Consulting GmbH [Wien]		
Unternehmensberatung	40,00 %	Juli 2019
AH & Capital Partners GmbH [Wien]		
Erwerb von oder die Beteiligung an mittelständischen Unternehmen mit technologischem Fokus	33,33 %	August 2020
Gaulhofer Manufaktur GmbH (vorher Schaden Fensterhandwerk GmbH) [Steiermark]		
Produktion und Vertrieb von Kastenfenstern und historischen Fenstern	100,00 %	Februar 2022 Juli 2023
FeSani Baumanagement GmbH [Steiermark]		
Besitz/Betrieb von Immobilien	85,00 %	Februar 2022 Juli 2023

Ertragslage

Die Ertragslage der Austro Holding Gruppe hängt im Wesentlichen von den Umsatzerlösen und der Kostenstruktur der Beteiligungsunternehmen ab. Der Rückgang der Umsatzerlöse im Vergleich zu 2023 ist zum Großteil auf die anhaltende Rezession zurückzuführen, die sich auf die Beteiligungen auswirkte. Insbesondere bei Lohberger und Austro LBK zeigte sich eine Marktschwäche im Bereich Herde und Öfen bzw. Land- und Baumaschinen. Bei Ankerbrot sind die Umsatzrückgänge mit den Anlaufschwierigkeiten in der neuen Produktion in Lichtenwörth begründet, da diese zu Auslistungen im Lebensmitteleinzelhandel geführt haben. Das EBITDA (Berechnung: Ergebnis vor Steuern + Finanzerfolg + Abschreibungen) liegt mit EUR 21.222.811,45 unter dem Vorjahr (EUR 25.124.208,72). Die Reduktion bezieht sich auf alle Beteiligungen, wenn auch im unterschiedlichen Ausmaß. Über die Gruppe hinweg wurden Kostenmaßnahmen implementiert und ein entsprechendes Monitoring um auch flexibel auf das Ausmaß der Marktschwäche reagieren zu können.

Vermögens- und Finanzlage

Die Vermögenslage der Austro Holding Gruppe hat sich im Geschäftsjahr 2024 relativ stabil entwickelt. Die Eigenkapitalquote blieb im Vergleich zum Vorjahr konstant bei rund 30%.

Die Erhöhung der Bilanzsumme der Austro Holding Gruppe resultiert im Wesentlichen aus dem Ankauf der Betriebsimmobilien bei Gaulhofer und Sanders-Kauffmann. Beide Liegenschaften wurden von der Austro Immo GmbH übernommen. Der Cash Flow aus dem Ergebnis hat sich im Vergleich zum Vorjahr verringert bedingt durch die operativen Ergebnisse der einzelnen Beteiligungen. Der Cash Flow aus dem operativen Bereich ist beeinflusst durch den Aufbau von Vorräten und Verbindlichkeiten sowie der Reduktion der Forderungen. Bei den Rückstellungen zeigen sich die Änderungen bei Ankerbrot in Zusammenhang mit dem Neubau und der Austro Holding AG selbst. Beim Cashflow aus Investitionstätigkeiten sind die Effekte aus dem Konsolidierungskreiszugang bei Gaulhofer und Sanders-Kauffmann zu erwähnen, die sich auf den Ankauf der Betriebsimmobilien beziehen. Die Reinvermögensvermehrung durch Umgründung ergibt

sich aus dem Liegenschaftserwerb Gaulhofer. Die finanzielle Stabilität der Austro Holding Gruppe stellt sich nach wie vor als zufriedenstellend dar auch wenn die Ergebnissituation in einzelnen Beteiligungen die Liquiditätssituation verschlechtert haben.

Die Nettofinanzverbindlichkeiten haben sich von EUR 65.039.410,03 in 2023 auf EUR 84.959.656,67 verändert bedingt durch die Tatsache, dass der Ankauf der Betriebsimmobilien mittels Share Deal erfolgt ist und die entsprechenden Kreditverbindlichkeiten in den jeweiligen Immobiliengesellschaften nun im Konsolidierungskreis erfasst sind.

FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN

Kennzahlen in EUR / %:

BILANZSUMME		EIGENKAPITAL / EK-QUOTE		NET DEBT / GEARING	
327.004.548,88	100,0 %*)	96.959.139,00	29,7 %*)	84.959.656,67**)	87,6 %***)

*) in % der Bilanzsumme.
**) Berechnung: Verbindlichkeiten ggü Kreditinstituten abzgl. liquider Mittel.
***) Berechnung: Verbindlichkeiten ggü Kreditinstituten abzgl. liquider Mittel/wirtschaftliches Eigenkapital.

EBITDA**)		EBIT ***) = BETRIEBSERGEBNIS		ERGEBNIS VOR STEUERN	
21.222.811,45	4,7 %*)	5.334.332,28	1,2 %*)	-473.802,95	-0,1 %*)

*) in % der Umsatzerlöse.
**) Berechnung: Ergebnis vor Steuern + Finanzergebnis + Abschreibungen.
***) Berechnung: Ergebnis vor Steuern + Finanzergebnis.

Das zweite Rezessionsjahr in Folge zeigte ergebnisseitig eine negative Entwicklung, die sich bei allen Beteiligungen bemerkbar machte. Trotz einer stabilen Vermögenslage zeigt sich unter anderem durch den Anstieg des Verschuldungsgrades eine Reduktion der finanziellen Leistungskraft der Gruppe.

Investitionen

Die einzelnen Beteiligungen der Austro Holding Gruppe investieren laufend in die Weiterentwicklung der Betriebe, um sich auf ihren immer stärker umkämpften Märkten weiter behaupten zu können. Dabei werden sie von der Austro Holding AG einerseits mit einer angemessenen und den Anforderungen entsprechenden Ausschüttungspolitik und andererseits mit individuell abgestimmten Finanzierungsmodellen bestmöglich unterstützt. Insgesamt wurden in der Gruppe EUR 32.528.669,42 (2023: EUR 50.916.995,92) in das Anlagevermögen investiert, die sich wie folgt zusammensetzen:

	in EUR
Ankerbrot (inkl. Tochtergesellschaften)	6.842.667,33
Austro Holding	930.725,57
Austro LBK (inkl. Tochtergesellschaften)	620.690,39
BGO (inkl. Tochtergesellschaften)	6.146.590,18
Gaulhofer (inkl. Tochtergesellschaften)	15.987.870,20
Lohberger (inkl. Tochtergesellschaften)	377.332,42
Sanders (inkl. Tochtergesellschaften)	1.622.793,33
SUMME	**32.528.669,42**

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Die Austro Holding Gruppe setzt durch ihre Tochtergesellschaften seit Jahren auf die intensive Verbesserung qualitativer Aspekte der einzelnen Unternehmen. Zufriedenheit und Einsatzfreude der Mitarbeiter sind wesentliche Grundlagen für den Erfolg des Unternehmens. Durch moderne Aus- und Weiterbildungskonzepte verfügt die Gruppe über einsatzbereites und qualifiziertes Personal. Weiters erhalten die Mitarbeiter der Austro Holding Gruppe wesentliche Einkaufsvorteile in der gesamten Gruppe und profitieren von vielen anderen wirtschaftlichen Vorteilen, u.a. einer Gruppenkrankenversicherung und einem vergünstigten Autokauf.

Ein weiterer Schwerpunkt wird auf das ökologische Denken und Handeln in der gesamten Austro Holding Gruppe gelegt. Die Fuhrparkverwaltung der Austro Holding Gruppe erfolgt für alle Beteiligungen zentral, damit der gruppenweite CO_2-Fußabdruck verbessert werden kann, der Anteil an Elektromobilität hat sich im Geschäftsjahr 2024 weiter erhöht. Ein Großteil der Konzerngesellschaften hat Umweltzertifikate, ie auf die einzelnen Absatzmärkte ausgerichtet sind. Zusätzlich werden in Kooperation mit Energieberatern Konzepte zur Steigerung der Energieeffizienz erarbeitet und es wird der Fokus auf Investitionen in PV-Anlagen und andere nicht fossile Energieträger gelegt.

Die Austro Holding Gruppe bekennt sich zum Thema Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility. Aus diesem Grund wurde auch im Jahr 2024 am gruppenweiten ESG Projekt weitergearbeitet. Der Fokus lag im Ausbau der Erhebung der relevanten ESG Daten und Evaluierung der relevanten Themenbereiche in der Gruppe. Der Strategieprozess mit der Identifizierung der Core Themen wurde in den einzelnen Teilkonzernen gestartet um darauf aufbauend eine gruppenweite ESG-Strategie zu erarbeiten mit entsprechenden Maßnahmenplänen. Im Jahr 2025 werden die geplanten Schritte gemäß des gemeinsam erarbeiteten Umsetzungsfahrplans weiterbearbeitet, wobei die Auswirkung der Omnibus-Verordnung der EU-Kommission auf die Austro Holding Gruppe noch evaluiert werden muss.

Forschung und Entwicklung

Die Austro Holding Gruppe betreibt im Rahmen ihrer Tochterunternehmen Forschung und Entwicklung in den jeweiligen Bereichen und entwickelt durch permanente Investitionen ihre Produkte ständig weiter um die Technologieführerschaft zu erreichen bzw. abzusichern sowie durch innovative Konzepte und Produkte einen Wettbewerbsvorteil zu erreichen.

Zweigniederlassungen

Die Austro Holding AG hat neben dem Firmensitz keine Zweigniederlassungen. Die einzelnen Tochterunternehmen besitzen Zweigniederlassungen im In- und Ausland.

Risikobericht

MARKT

Die anhaltende Rezession in den Hauptmärkten Österreich/ Deutschland, in denen die Austro Holding Gruppe tätig ist, führte bei den meisten Beteiligungen in 2024 zu deutlichen Umsatzeinbußen, die nur bedingt durch Kostenmaßnahmen abgefangen werden konnten. Insbesondere die Kaufkraftverluste bei den Endkunden waren im Produktmix unserer Beteiligungen spürbar. In den baunachgelagerten Beteiligungen verschärfte sich die Situation durch die KIM-Verordnung, die auch in 2024 zu erschwerten Finanzierungsmöglichkeiten im Baubereich führte. Dieser Nachfrageeinbruch begleitete unsere Firmen das gesamte Jahr 2024 und wann es zu einer Entspannung der Situation kommt, ist derzeit noch nicht abschätzbar. Das Budget 2025 im 3. Rezessionsjahr steht unter der Prämisse einer anhaltenden schwierigen Marktsituation.

FINANZIERUNG

Die Austro Holding AG selbst ist durch ihre Gesellschafter finanziert und verfügt darüber hinaus zum 31.12.2024 über nur zum Teil ausgenützte Bankrahmen. Zusätzlich bestehen nicht betriebsnotwendige Vermögensgegenstände, die zur weiteren Liquiditätsgenerierung genutzt werden können. Diese Mittel werden entsprechend dem Geschäftszweck der Austro Holding AG vornehmlich in Form von Eigenkapital Konzernunternehmen zur Verfügung gestellt, mit der Zielsetzung, die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung dieser Unternehmen aktiv zu unterstützen und eine sukzessive Wertsteigerung zu erreichen. Wie bei jeder Form der Eigenkapitalfinanzierung sind damit überdurchschnittliche Ertragschancen, aber auch Risiken verknüpft: Der Erfolg der Austro Holding AG als Konzerngesellschaft der Beteiligungsunternehmen ist in hohem Maße von der wirtschaftlichen Entwicklung dieser Unternehmen abhängig, deren Ausschüttungen für die Ertragskraft der Austro Holding AG von entscheidender Bedeutung sind. Bei einzelnen Beteiligungen kann es im Laufe der

Zeit zu negativen Entwicklungen kommen, die in extremis zu einem Totalausfall führen könnten.

Der Vorstand der Austro Holding AG legt anhand der vorher definierten Grundsätze die Strategie für die gesamte Austro Holding Gruppe fest. Er konzentriert sich auf übergeordnete Führungs-, Planungs- und Koordinationsaufgaben, bestellt insbesondere die Geschäftsführung der Beteiligungsunternehmen und unterstützt diese bei geschäftlichen Entscheidungen. Der Vorstand der Austro Holding AG ist darauf bedacht, langfristige und nachhaltige wirtschaftliche Erfolge zu erzielen, um für die Gesellschafter eine Wertsteigerung des Investments sowie eine laufende Barrendite, verbunden mit Inflationsschutz, zu erwirtschaften.

Zentrale Bedeutung kommt dem Aufsichtsrat zu, der in regelmäßigen Sitzungen tagt. Er wahrt insbesondere die Interessen der Gesellschafter, trifft auf Vorschlag des Vorstands Investitionsentscheidungen und kontrolliert die Einhaltung des Gesellschaftszweckes.

WÄHRUNGS-/ ZINSÄNDERUNGSRISIKO, LIQUIDITÄT

Überwiegend werden Finanztransaktionen in EURO bzw. in der lokalen Währung der Beteiligungsgesellschaft abgewicckelt, womit nur ein geringes unmittelbares Währungsrisiko entsteht. Generell werden Auswirkungen von Währungsschwankungen mit effizienten Absicherungsstrategien so weit wie möglich minimiert. Die Wechselkursschwankungen zwischen EURO und Hrywnja wurden im Geschäftsjahr 2024 wie im Vorjahr innerhalb der Sanders Gruppe nicht abgesichert.

Hinsichtlich der bestehenden Kreditlinien der Beteiligungen besteht ein Zinsänderungsrisiko. Langfristige Investitionsfinanzierungen sind weitestgehend im angemessenen Umfang durch Fixzinsvereinbarungen abgeschlossen worden. Die Zinsentwicklung wird laufend evaluiert und darauf aufbauend werden Entscheidungen zur Nutzung von entsprechenden Zinsabsicherungsinstrumenten getroffen. Darüber hinaus wird in der Austro Holding AG ein entsprechender Liquiditätspolster in Barmitteln bzw. verfügbaren Kreditrahmen vorgehalten.

VERWENDUNG VON FINANZINSTRUMENTEN

Neben den in der Bilanz ausgewiesenen Finanzinstrumenten bestehen keine weiteren. Unmittelbare Preisänderungs-, Ausfalls- oder Cash Flow-Risiken aus Finanzinstrumenten sind grundsätzlich nicht gegeben.

Ausblick und Perspektive

Das von den Gesellschaftern zur Verfügung gestellte Kapital ist zur Gänze investiert und der Fokus der Austro Holding AG liegt auf der Entwicklung der Beteiligungsunternehmen. Die der Austro Holding AG von ihren Beteiligungsunternehmen zufließende Liquidität wird entsprechend dem Geschäftszweck für Ausschüttungen an die Gesellschafter, zur Weiterentwicklung der Unternehmensgruppe sowie zur weiteren Setzung von Branchenschwerpunkten oder Ergreifung von Investitionsopportunitäten verwendet.

Bei der Ankerbrot Gruppe haben die Anlaufschwierigkeiten in der neuen Produktion in Lichtenwörth in 2024 zu Auslistungen im Lebensmitteleinzelhandel geführt, die sich auch entsprechend im Jahr 2025 auswirken. Die Maßnahmenpakete im Bereich der Produktion werden im Laufe des ersten Halbjahrs 2025 zu stetigen Verbesserungen führen, womit entsprechende Wieder- bzw. Neulistungen erhalten werden sollen.

Im Jahr 2025 liegt der Fokus der Austro LBK Gruppe auf der Weiterentwicklung interner Prozesse und Strukturen, der Marktanteilsgenerierung sowie der Durchführung gezielter Effizienzmaßnahmen. Diese strategische Ausrichtung im Bereich Landmaschinen sowie Bau- und Kommunalmaschinen soll die Basis für nachhaltiges Wachstum bilden.

Bei Gaulhofer wird sich die angespannte Marktsituation als baunachgelagerte Beteiligung im Geschäftsjahr 2025 weiterhin fortsetzen. Die eingeleiteten Maßnahmen im Bereich Vertrieb und allgemeine Kosteneinsparungen sollen dem entgegenwirken. Weiters bleibt abzuwarten, ob die auslaufende KIM-Verordnung ab Mitte 2025 für eine Entspannung im Bausektor sorgt.

Im Jahr 2025 wird bei Lohberger in der Sparte Herde und Öfen eine verminderte Auslastung erwartet, die eine entsprechende Anpassung der Produktionskapazitäten notwendig werden lässt. Die Sparte Großküche sieht sich auch weiterhin einem volatilen Marktumfeld gegenüber. Durch einen abgestimmten Maßnahmenplan und kontinuierliches Monitoring wird aktiv den Ergebnisschwankungen entgegengewirkt.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Prozessoptimierung sowie der konsequenten Umsetzung von Kosteneinsparungsmaßnahmen.

Die Sanders-Kauffmann Gruppe wird auch im Jahr 2025 von der allgemeinen Konsumschwäche beeinflusst sein. Den steigenden Rohmaterialpreisen bei Federn & Daunen wird mittels

Kosteneinsparungsmaßnahmen entgegengewirkt. Die Produktion in der Ukraine ist nach wie vor von den Kriegshandlungen nicht betroffen; die Situation wird weiterhin engmaschig überwacht.

Das Jahr 2024 brachte für die BGO Gruppe einige Herausforderungen mit sich, konnte jedoch erfolgreich abgeschlossen werden. Im Jahr 2025 steht die Nutzung von Synergien innerhalb des Werksverbunds im Mittelpunkt, um die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu stärken.

Mit Vereinbarungen vom 16.04.2025 hat sich die Austro Holding AG unter Berücksichtigung des posi-tiven Cash Flows aus dem Ergebnis verpflichtet, die Ankerbrot GmbH und die Sanders-Kauffmann GmbH so auszustatten, dass diese ihren gegenwärtigen und künftigen Verpflichtungen fristgerecht nachkommen kann.

Wien, 30. April 2025

Der Vorstand der Austro Holding AG.

Mag. Kerstin Gelbmann

Mag. Claudia Badstöber

Ing. Walter Karger

High Potential - Programm / Austro Campus

Zu den Aus- und Weiterbildungmöglichkeiten der Austro Holding AG zählt nebem dem High Potential Programm der in 2025 startende Austro Holding Campus, der eine Vorstufe zum High Potential Programm ist. Diese Programme sind als unternehmensübergreifende Förderungen erdacht und wurden für Schlüsselpersonen in der Gruppe etabliert. Wir möchten diese Persönlichkeiten für Führungspositionen ausbilden, die jeweiligen Talente fördern und die persönliche Weiterentwicklung unterstützen.

BoniToni - Mitarbeitervorteilebroschüre

Der » BoniToni « ist in seiner 6. Ausgabe bereits etablierter Bestandteil der Mitarbeitervorteile. Er bietet geldwerte Vorteile von denen die Mitarbeiter und Kollegen profitieren. Die bevorzugten Einkaufskonditionen bei den Unternehmen der Austro Holding Gruppe stehen für alle Mitarbeitern, ihre Familien und Freunde zu: Der » BoniToni « wurde 2024 an alle Mitarbeiter der Austro Holding verteilt. Weitere geldwerte Vorteile sind Sonderkonditionen beim Autokauf und bei den Einkaufsplattformen corplife und corporate benefits. Auch im Falle einer Jobsuche bietet die Austro Holding den Vorteil einer bevorzugten Reihung im Bewerbungsprozess, wenn man sich bei anderen Unternehmen in der Gruppe bewirbt. Weiteren Gruppenrabatt gibt es bei bereits bestehender oder bei Neuabschluss einer privaten Zusatz-Krankenversicherung. Der Austro Holding Notfallfonds ist bei den Vorteilen besonders hervorzuheben. Der Fonds unterstützt unverschuldet in Not gekommene Teammitglieder, zum Beispiel aufgrund familiärer Schicksalsschläge oder Naturkatastrophen. Seit dem Start vor sieben Jahren konnten wir mittlerweile 23 Betroffenen finanziell helfen.

Jedes Unternehmen bietet darüber hinaus individuell eine Vielzahl weiterer Vorteile an.

Vorteile für Mitarbeiter

Der Austro Holding ist die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen. Wir möchten unsere Mitarbeiter und Kollegen bei deren individueller persönlicher Weiterentwicklung unterstützen. Als Basis dient ein wertschätzendes und motivierendes Miteinander, das in der Gruppe gelebt wird.

Wiener Tafel

Die Austro Holding unterstützt gemeinsam mit Ankerbrot die WIENER TAFEL, die täglich bis zu vier Tonnen überschüssige Lebensmittel von etwa 150 Unternehmen einsammelt und kostenlos an 100 Sozialeinrichtungen im Großraum Wien verteilt, wo sie 20.000 armutsbetroffenen Menschen zugutekommen. Es erfolgt sowohl eine finanzielle Unterstützung als auch eine Sachzuwendung.

Concordia Sozialprojekte

Die diversen Unternehmen der Austro Holding lassen den Concordia Sozialprojekten in Österreich, Rumänien, Bulgarien und der Republik Moldau immer wieder Geld- und Sachspenden zukommen. Concordia Sozialprojekte haben zum Ziel, Kindern und Jugendlichen in den genannten Ländern ein glückliches Aufwachsen in ein selbstständiges Leben zu ermöglichen.

KSV Ankerbrot

Die Austro Holding Gruppe und vor allem Ankerbrot sind Unterstützer des KSV Ankerbrot Arena Monte Laa Fußballklubs. Es ist die am meist bespielte Fußballarena Wiens mit insgesamt 18 Nachwuchsmannschaften, davon 16 Bubenmannschaften und 2 Mädchenmannschaften. Der Verein wurde 1922 gegründet und hat ca. 300 Mitglieder. Mit ihrem Engagement fördert die Austro Gruppe vor allem junge und sportbegeisterte Menschen.

SchülerInnen.gestalten.Wandel

Die Initiative schülerInnen.gestalten.wandel gibt Jugendlichen aus ganz Österreich den Platz, ihre Ideen und Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft zu präsentieren. Die Austro Holding AG unterstützt diese Initiative finanziell und persönlich, indem wir für Diskussionen mit Schulklassen zur Verfügung stehen.

Regionale Initiativen

Darüber hinaus sind unsere Beteiligungsunternehmen stark in ihrer jeweiligen Region verankert und unterstützen zahlreiche lokale bzw. regionale soziale, kulturelle und sportliche Initiativen und Anliegen.

Gesellschaftliches Engagement

Die Unterstützung sozialer Projekte mittels finanzieller Mittel und/oder mit Sachzuwendungen durch die Austro Holding AG ist unser gesellschaftlicher Beitrag. Das tun wir gerne und schnell. Eine Auswahl von Projekten, die wir jährlich unterstützen haben wir auf der gegenüberliegenden Seite notiert.

Impressum

Über diesen Bericht

Dieser Bericht wird nur auf Deutsch veröffentlicht. Er steht im pdf-Format auf unserer Website austro-holding.at zur Verfügung.

Herausgeber & Verantwortlich für den Inhalt

Austro Holding AG
Walfischgasse 5, A-1010 Wien

Konzept & Gestaltung

Evelyn Rainer
rainer@austro-holding.at

Fotos

Bettina Fischer,
pixabay,
von den Unternehmen
zur Verfügung gestellte Fotos

Druck

Gerin Druck GmbH, A-2120 Wolkersdorf

Gedruckt auf 120g/m² Munken Polar Rough,
120g/m² IQ Color Oyster Grey,
300g/m² Gmund Stone quarz

www.austro-holding.at