LAGEBERICHT

für das Geschäftsjahr 2025

Berichtszeitraum: 1. Jänner bis 31. Dezember 2025

Unternehmensangabe	Einzutragen
Unternehmen	Job Consulting Personalmanagement GmbH
Firmensitz	8054 Seiersberg, Premstätterstraße 1
Firmenbuch	FN 448889 g; Landesgericht Graz
Geschäftsfeld	Arbeitskräfteüberlassung

1. Unternehmen und wirtschaftliches Umfeld

Das Unternehmen ist im Geschäftsfeld der Arbeitskräfteüberlassung tätig. Der Schwerpunkt liegt auf der Rekrutierung, Beschäftigung, Disposition und Betreuung geeigneter Arbeitskräfte sowie deren bedarfsgerechtem Einsatz bei Kundenunternehmen. Maßgeblich für den Geschäftserfolg sind die rasche und passende Besetzung offener Positionen, verlässliche Abläufe, persönliche Betreuung und die Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorgaben.

1.1 Markt- und Rahmenbedingungen 2025

Das wirtschaftliche Umfeld in Österreich blieb 2025 schwierig. Nach zwei Jahren Rezession setzte zwar eine leichte Erholung ein, diese war jedoch schwach. Nach Angaben der Statistik Austria wuchs die österreichische Wirtschaftsleistung 2025 real um 0,6 %. Die durchschnittliche Inflationsrate lag bei 3,6 %. Für arbeitsintensive Dienstleistungsunternehmen bedeutete dies weiterhin hohen Kosten- und Margendruck.

Der Arbeitsmarkt zeigte ein widersprüchliches Bild: Während die Arbeitslosigkeit stieg, blieben qualifizierte und kurzfristig verfügbare Arbeitskräfte in vielen Berufsgruppen schwer zu finden. Region, Qualifikation, Mobilität, Einsatzzeit und Lohnvorstellungen passten häufig nicht zu den konkreten Anforderungen der Kunden. Gerade in der Arbeitskräfteüberlassung führte dies dazu, dass vorhandene Aufträge nicht immer zeitnah besetzt werden konnten.

Die Branche reagiert besonders rasch auf konjunkturelle Veränderungen, da Kunden Fremdpersonal häufig früher auf- oder abbauen als die eigene Stammbelegschaft. Gleichzeitig bietet die Arbeitskräfteüberlassung den Kunden die notwendige Flexibilität, um Auftragsspitzen, Ausfälle und projektbezogenen Personalbedarf abzudecken.

Für den Marktauftritt waren daher nicht nur Verrechnungspreise, sondern insbesondere Geschwindigkeit, Qualität der Vorauswahl und persönliche Erreichbarkeit entscheidend. Der Wettbewerb um geeignete Arbeitskräfte verschärfte sich zusätzlich, weil qualifizierte Personen häufig zwischen mehreren Angeboten wählen konnten. Eine nachhaltige Besetzung setzte somit attraktive Einsatzbedingungen und eine realistische Abstimmung mit den Kunden voraus.

1.2 Internationale Konflikte

Der Krieg in der Ukraine, die Konflikte im Nahen Osten und die direkte militärische Konfrontation zwischen Israel und Iran im Juni 2025 erhöhten die wirtschaftliche Unsicherheit. Mögliche Auswirkungen bestanden insbesondere in schwankenden Energie- und Rohstoffpreisen, gestörten Lieferketten sowie einer zurückhaltenden Investitions- und Personalplanung der Kunden. Für das Unternehmen waren im Berichtsjahr keine unmittelbar quantifizierbaren Auswirkungen feststellbar; indirekte Effekte über die Kundenbranchen waren jedoch möglich.

2. Geschäftsverlauf 2025

Das Geschäftsjahr 2025 verlief für das Unternehmen insgesamt gut. Trotz des anspruchsvollen Umfelds konnten die bestehenden Kundenbeziehungen stabil gehalten und die Aufträge verlässlich abgewickelt werden. Die langjährig aufgebaute Marktposition, ein erfahrenes Stammpersonal und bewährte überlassene Arbeitskräfte bildeten dafür die Grundlage.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden insgesamt Umsatzerlöse von EUR 16.941.814,91 (Vorjahr EUR 16.376.210,61) erzielt. Das entspricht einem Umsatzwachstum von 3,5 % im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024. Das Ergebnis vor Steuern belief sich auf EUR 791.146,47 (Vorjahr EUR 460.606,48) und konnte somit um 71,8 % gesteigert werden.

Die Nachfrage war grundsätzlich vorhanden, schwankte jedoch je nach Kunde, Qualifikation und Zeitraum. Kurzfristige Bestellungen und hohe Anforderungen an Qualifikation und Verfügbarkeit erschwerten teilweise die Besetzung. Die laufende Nachkalkulation der Einsätze blieb wegen steigender Personal- und Verwaltungskosten besonders wichtig.

Die operative Steuerung konzentrierte sich auf eine möglichst hohe produktive Auslastung, kurze Reaktionszeiten und wirtschaftlich tragfähige Einsätze. Bei Änderungen des Personalbedarfs wurden gemeinsam mit den Kunden rasch Lösungen gesucht. Dadurch konnten bestehende Geschäftsbeziehungen gefestigt und kurzfristige Schwankungen weitgehend abgefedert werden.

3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der zentrale Erfolgsfaktor. Das interne Stammpersonal ist langjährig, erfahren und mit den Anforderungen der Kunden vertraut. Die Fluktuation im Stammpersonal war gering. Auch zahlreiche überlassene Arbeitskräfte sind bereits lange für das Unternehmen tätig. Diese Kontinuität stärkt Einsatzqualität, Verlässlichkeit und Kundenzufriedenheit.

Die Mitarbeiterbindung wurde durch persönliche Erreichbarkeit, verlässliche Abrechnung, faire Behandlung und marktgerechte Entlohnung unterstützt. Gut qualifizierte und bewährte Arbeitskräfte konnten gezielter eingesetzt werden, wodurch sich Rekrutierungs- und Einarbeitungsaufwand reduzierten.

Die geringe Fluktuation im Stammpersonal sicherte außerdem das für die Disposition notwendige Erfahrungswissen. Kundenanforderungen, berufliche Stärken der Beschäftigten und organisatorische Besonderheiten waren bekannt, sodass Einsätze effizient vorbereitet und auftretende Fragen rasch geklärt werden konnten.

3.1 Mindestlöhne und Überzahlungen

Die kollektivvertraglichen Mindeststundenlöhne für Arbeiterinnen und Arbeiter in der Arbeitskräfteüberlassung wurden mit 1. Jänner 2025 um 3,8 % erhöht und lagen je nach Beschäftigungsgruppe zwischen EUR 13,50 und EUR 17,50. Zusätzlich sind die im Beschäftigerbetrieb maßgeblichen Entlohnungsbestimmungen sowie Zulagen und Zuschläge zu beachten.

Bei gesuchten Qualifikationen lagen die tatsächlich bezahlten Löhne vielfach über den Mindestwerten. Diese Überzahlungen sind für Personalgewinnung und -bindung notwendig, erhöhen aber den Margendruck. Lohnsteigerungen müssen deshalb möglichst zeitnah in den Kundenkonditionen berücksichtigt werden.

4. Kundenbeziehungen und Marktposition

Die Kundenstruktur ist von langjährigen und verlässlichen Geschäftsbeziehungen geprägt. Das über Jahre aufgebaute Vertrauen, kurze Kommunikationswege und die gelebte Handschlagqualität bewährten sich auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Die Zahlungsmoral der Kunden war 2025 insgesamt in Ordnung.

Offene Forderungen wurden laufend überwacht und bei Bedarf zeitnah nachverfolgt. Aufgrund der weiterhin unsicheren Wirtschaftslage bleiben Forderungsausfälle und eine mögliche Abhängigkeit von einzelnen Großkunden wesentliche Risiken. Die Marktposition des Unternehmens beruht vor allem auf persönlicher Betreuung, Reaktionsgeschwindigkeit, passgenauer Besetzung und rechtssicherer Abwicklung – nicht ausschließlich auf dem Preis.

Die langjährigen Beziehungen ermöglichen eine offene Abstimmung über Personalbedarf, Einsatzdauer, Qualifikationen und Konditionen. Gerade bei kurzfristigen Änderungen ist diese Vertrauensbasis ein wesentlicher Vorteil. Gleichzeitig achtet die Geschäftsführung darauf, dass wirtschaftliche Zugeständnisse nicht zu dauerhaft unzureichenden Deckungsbeiträgen führen.

5. Vermögens-, Finanz- und Ertragslage

Die Ertragslage wird im Wesentlichen durch die verrechenbaren Überlassungsstunden, Verrechnungssätze, Auslastung sowie Lohn- und Lohnnebenkosten bestimmt. Im Geschäftsjahr 2025 wurde insgesamt ein gutes Ergebnis erzielt. Die Finanzlage ist insbesondere durch die Vorfinanzierung von Löhnen, Abgaben und Lohnnebenkosten bis zum Eingang der Kundenforderungen geprägt. Ein konsequentes Liquiditäts- und Forderungsmanagement ist daher wesentlich.

Bei der Beurteilung der Umsatzentwicklung ist zu berücksichtigen, dass Veränderungen sowohl aus der Zahl der eingesetzten Arbeitskräfte und den geleisteten Stunden als auch aus Lohn- und Preisanpassungen entstehen können. Für die operative Beurteilung sind deshalb neben dem Umsatz insbesondere Rohertrag, Deckungsbeitrag, Auslastung und Kosten je verrechenbarer Stunde relevant. Die Veränderung des Zahlungsmittelbestands resultiert, wie auch in den Vorjahren, fast ausschließlich aus dem operativen Cashflow.

Zur Einordnung der wirtschaftlichen Lage werden die zentralen Kennzahlen zusammenfassen dargestellt:

Kennzahl	2025	2024	Veränderung in %
Umsatzerlöse	EUR 16.941.814,91	EUR 16.376.210,61	3,5 %
Betriebsergebnis	EUR 783.239,44	EUR 447.802,42	74,9 %
Ergebnis vor Steuern	EUR 791.146,47	EUR 460.606,48	71,8 %
Jahresergebnis	EUR 605.773,84	EUR 349.111,07	73,5 %
Bilanzsumme	EUR 2.730.885,68	EUR 2.380.307,18	14,7 %
Eigenkapitalquote	36,66 %	31,31 %	5,35 %

5.1 Vermögenslage

Das Eigenkapital wurde durch ein Ergebnis vor Steuern von EUR 791.146,47 (Vorjahr EUR 460.606,48) weiter ausgebaut und ist durch eine gute Eigenkapitalquote von 36,66 % per 31.12.2025 gekennzeichnet. Das Eigenkapital der Gesellschaft beträgt zum Bilanzstichtag 31.12.2025 EUR 1.001.036,84.

5.2 Ertragslage

Der im Geschäftsjahr 2025 erzielte Jahresüberschuss betrug EUR 605.773,84 (Vorjahr EUR 349.111,07). Unsere Umsätze und Erträge haben sich durch unserer guten Kundenbeziehungen und unsere langjährigen und verlässlichen Mitarbeiter stabilisiert und sind sehr zufriedenstellend.

5.3 Finanzlage

- Die Umsatzrentabilität beträgt 4,69 % (Vorjahr 2,83 %) und stellt den auf den Umsatz bezogenen Gewinnanteil dar.
- Die Gesamtkapitalrentabilität beläuft sich auf 29,12 % (Vorjahr 19,48 %) und spiegelt die Verzinsung des gesamten im Unternehmen investierten Kapitals wider.
- Die Eigenkapitalquote stellt das Verhältnis von Eigenkapital zum Gesamtkapital dar, die im Jahr 2025 einen Wert von 36,66 % ergibt und somit im Vergleich zum Jahr 2024 (31,31 %) um 5,35 % ausgebaut wurde.
- Die Schuldentilgungsdauer beträgt 1,2 Jahre (Vorjahr 3,11 Jahre) und verdeutlicht, wie lange es dauert, bis die Verschuldung durch erwirtschaftete Cashflows zurückgeführt werden kann.

6. Wesentliche Risiken und Ungewissheiten

Die Geschäftsführung überwacht insbesondere Auftragslage, Auslastung, Personalverfügbarkeit, offene Forderungen, Liquidität und Ergebnisentwicklung. Die wesentlichen Risiken stellen sich wie folgt dar:

Risikofeld	Mögliche Auswirkung	Gegenmaßnahmen
Konjunktur und Aufträge	Rückgang von Aufträgen und Stunden; Preisdruck	Kundenpflege, breitere Kundenbasis, flexible Planung
Personalverfügbarkeit	Aufträge nicht oder verspätet besetzbar	Mitarbeiterbindung, Recruiting, Bewerberpool
Löhne und Margen	Mindestlöhne und Überzahlungen belasten Ergebnis	Nachkalkulation und Anpassung der Verrechnungssätze
Forderungsausfälle	Belastung von Ergebnis und Liquidität	Mahnwesen, Bonitätsbeobachtung, Kreditlimits
Kundenkonzentration	Abhängigkeit von Großkunden	Diversifikation und laufende Überwachung
Recht und Compliance	Nachzahlungen, Strafen, Reputationsschäden	Dokumentation, Prüfung, Schulung und Beratung
Arbeitsschutz	Unfälle, Ausfälle und Haftungsfolgen	Unterweisung, PSA und Abstimmung mit Beschäftigern
IT und Datenschutz	Ausfälle, Datenverlust, Datenschutzverletzung	Zugriffsrechte, Sicherungen und Updates
Geopolitik / Energie	Kostenanstieg und Nachfragerückgang bei Kunden	Beobachtung und Szenarioplanung

6.1 Gesamtbeurteilung

Die größten operativen Unsicherheiten liegen in der schwankenden Kundennachfrage und in der begrenzten Verfügbarkeit geeigneter Arbeitskräfte. Beide Risiken können gleichzeitig auftreten: Trotz vorhandener Aufträge kann die Leistung mangels Personal eingeschränkt sein; bei einer Konjunkturabschwächung können kurzfristig Überkapazitäten entstehen.

Zur Risikobegrenzung werden Aufträge, Personaleinsätze und offene Forderungen laufend beobachtet. Wesentliche Abweichungen sollen dadurch früh erkannt und Gegenmaßnahmen rasch eingeleitet werden. Dazu zählen insbesondere die Anpassung von Einsatzplanungen, verstärkte Rekrutierung, Gespräche mit Kunden über Konditionen sowie ein konsequentes Mahnwesen.

Besondere Bedeutung hat außerdem die korrekte arbeitsrechtliche und kollektivvertragliche Abwicklung. Fehler bei Einstufung, Entlohnung, Arbeitszeit, Zulagen oder Arbeitnehmerschutz können zu Nachzahlungen, Verwaltungsstrafen und Reputationsschäden führen.

Bewährte Abläufe, vollständige Dokumentation und fachliche Beratung wirken diesen Risiken entgegen. Das Unternehmen verfügt über die notwendigen Geldmittel um das operative Geschäft problemlos bewältigen zu können.

6.2 Risikomanagement-System

Die Gesellschaft ist im Rahmen ihrer gesetzlichen Tätigkeiten Risiken ausgesetzt, die untrennbar mit ihrem unternehmerischen Handeln verbunden sind. Die Risiken sind uns bewusst, Bestandteil der Unternehmenspolitik und durch die Aufnahme in die HFU-Gesamtliste, unsere ANKÖ Führungsbestätigung und die Zertifizierungen ISO 9001:2015 und ISO 45001:2018 in die laufenden Geschäftsprozesse miteingebunden.

6.3 Kreditrisiken/Ausfallsrisiken

Wir schließen mit unseren Kunden jährliche Rahmenverträge ab und verhandeln die Zahlungskonditionen individuell nach Auftragsstand. Wir stellen monatliche Rechnungen und versuchen das Zahlungsziel nicht länger als 30 Tage nach Rechnungseingang zu gewähren. Dadurch kann es aber auch zu Zahlungsverzögerungen oder gar Zahlungsschwierigkeiten der Kunden kommen. In diesem Fall haben wir ein genau festgelegtes Ablaufschema und Mahnprogramm und falls dieses nicht wirksam sein sollte, haben wir jeden Kunden bei ALCREDIA versichert. Zusätzlich wird jeder Kunde mit einem Umsatz von mehr als EUR 15.000,00 pro Monat im Monitoring System das KSV1870 geführt. Betriebliche Veränderungen werden laufend überprüft und an uns übermittelt.

6.4 Risiken der IT-Systeme

Potentielle Risiken im Hinblick auf Funktionalität, Effizienz und Zuverlässigkeit sind gegeben. Unserer EDV-System wurde im Frühjahr 2025 komplett erneuert. Unsere Serverlandschaft wurde getauscht und es wurde auf einen Terminal Server Landschaft erneuert Somit sind sämtliche Arbeitsplätze im Backoffice jederzeit von jedem Mitarbeiter zu besetzen. Die Weiterentwicklung und Wartung des gesamten EDV-Systems erfolgt laufend. Im Frühjahr 2020 haben wir unser EDV Sytem mit einer Glasfaserleitung erweitert, um zukünftig bei der Übermittlung der Daten noch schneller und effizienter arbeiten zu können.

7. Voraussichtliche Entwicklung und Herausforderungen 2026

Die Entwicklung 2026 ist nur eingeschränkt verlässlich prognostizierbar. Derzeit bestehen viele Aufträge beziehungsweise Anfragen, deren Besetzung jedoch teilweise schwierig ist, weil geeignete und kurzfristig verfügbare Arbeitskräfte fehlen. Der entscheidende Engpass liegt damit weniger bei der Auftragsgewinnung als bei der Rekrutierung und Bindung passender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Unternehmen wird den Aufbau eines belastbaren Bewerber- und Mitarbeiterpools weiter priorisieren. Kurze Reaktionszeiten, aktive Ansprache, Empfehlungen, digitale Recruitingmaßnahmen und eine enge Betreuung während der Einsätze sollen die Besetzungsquote verbessern. Gleichzeitig müssen Kundenanforderungen frühzeitig auf Umsetzbarkeit geprüft und marktgerechte Lohn- und Verrechnungssätze vereinbart werden.

Für die Geschäftsentwicklung sind insbesondere die konjunkturelle Lage der Kundenbranchen, die Personalverfügbarkeit, die produktive Auslastung und die zeitnahe Weitergabe von Lohnsteigerungen entscheidend. Unter der Annahme einer stabilen Kundennachfrage erwartet die Geschäftsführung eine leicht rücklaufende Umsatz- und Ergebnisentwicklung.

Ein reiner Ausbau des Auftragsbestands reicht für Wachstum nicht aus. Entscheidend ist, ob offene Positionen tatsächlich mit geeigneten Personen besetzt werden können. Die Geschäftsführung wird daher Aufträge nach Besetzbarkeit, Wirtschaftlichkeit und strategischer Bedeutung priorisieren. Bei unrealistischen Anforderungsprofilen oder nicht marktgerechten Konditionen sollen frühzeitig Anpassungen mit den Kunden vereinbart werden.

Für 2026 ist weiterhin mit steigenden Anforderungen an Rekrutierung und Mitarbeiterbindung zu rechnen. Gleichzeitig bleibt die Entwicklung in Industrie, Bau und anderen konjunktursensitiven Kundenbranchen unsicher. Die Planung erfolgt daher vorsichtig und wird regelmäßig an die tatsächliche Auftrags- und Personalsituation angepasst.

Strategische Schwerpunkte

- langjährige und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten;
- Recruiting ausbauen und Bewerbungen schneller bearbeiten;
- Kundenanforderungen, Entlohnung und Besetzbarkeit realistisch abstimmen;
- Verrechnungssätze und Deckungsbeiträge laufend kontrollieren;
- Kundenbasis verbreitern und Forderungsmanagement konsequent fortführen;
- rechtliche, administrative und sicherheitstechnische Qualität sichern.

8. Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Nach dem 31. Dezember 2025 verschärften sich die geopolitischen Risiken im Nahen Osten erheblich. Die Oesterreichische Nationalbank verwies im März 2026 auf den am 28. Februar 2026 ausgebrochenen Nahostkrieg und die dadurch gestiegenen Energiepreise. Da dieses Ereignis erst nach dem Bilanzstichtag eingetreten ist, wird es nicht dem Geschäftsverlauf 2025 zugerechnet, ist aber für die Einschätzung des Jahres 2026 relevant.

Mögliche indirekte Auswirkungen bestehen über Energie- und Mobilitätskosten, die Investitions- und Personalentscheidungen der Kunden sowie die allgemeine Konjunktur. Eine belastbare Quantifizierung der konkreten Auswirkungen auf das Unternehmen ist zum Zeitpunkt der Aufstellung noch nicht möglich.

Die Geschäftsführung beobachtet insbesondere mögliche Auswirkungen auf Energiepreise, Lieferketten und die Auftragssituation der Kunden. Sollten sich daraus wesentliche Änderungen für Personalbedarf, Verrechnungssätze oder Liquidität ergeben, werden diese in der laufenden Planung berücksichtigt.

9. Weitere Angaben

9.1 Forschung und Entwicklung

Das Unternehmen betreibt aufgrund seines Geschäftsmodells keine Forschung und Entwicklung im klassischen Sinn. Laufende Verbesserungen der Rekrutierungs-, Dispositions- und Verwaltungsprozesse erfolgen im gewöhnlichen Geschäftsbetrieb.

9.2 Zweigniederlassungen

Die Job Consulting hält in der Czeikestraße 6, 1100 Wien und in der Pestalozzistraße 2 in 9400 Wolfsberg, Zweigniederlassungen und ist dort unverändert tätig.

9.3 Finanzinstrumente

Die verwendeten Finanzinstrumente bestehen im Wesentlichen aus Forderungen, Verbindlichkeiten, liquiden Mitteln und gegebenenfalls Bankfinanzierungen. Daraus ergeben sich insbesondere Ausfall-, Liquiditäts- und allenfalls Zinsrisiken. Diese werden durch Forderungsüberwachung, Liquiditätsplanung und Kreditlinien bzw. Reserven gesteuert. Die zeitliche Differenz zwischen der Auszahlung von Löhnen und Abgaben und dem Eingang der Kundenforderungen macht eine vorausschauende Liquiditätsplanung erforderlich. Zahlungsziele, offene Posten und verfügbare Finanzierungsspielräume werden daher regelmäßig geprüft.

10. Dank und Schlussbemerkung

Die Geschäftsführung dankt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz, ihre Loyalität und ihre Verlässlichkeit im Geschäftsjahr 2025. Der langjährige, gut qualifizierte und zufriedene Mitarbeiterstamm ist ein wesentlicher Faktor für die Stabilität und den Erfolg des Unternehmens.

Ebenso gilt der Dank den Kunden für die langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die gute Zahlungsmoral, die offenen Kommunikationswege und die gelebte Handschlagqualität haben wesentlich dazu beigetragen, das Geschäftsjahr 2025 erfolgreich zu gestalten.

Für das Jahr 2026 bleibt das Ziel, die bewährten Geschäftsbeziehungen fortzuführen, die Qualität der Betreuung zu sichern und vorhandene Aufträge wirtschaftlich sinnvoll zu besetzen. Dabei steht nachhaltiges und kontrolliertes Wachstum vor einer reinen Ausweitung des Beschäftigten- oder Umsatzvolumens.

Seiersberg, am 24.08.2026

Geschäftsführung Günther Streit