

September 2025

STUDIE
AUSTRIAN CFO DAY
2025

RISIKO TALENTEMANGEL

AUSFÜHRLICHE STUDIENERGEBNISSE

RITA NIEDERMAYR | CONTROLLER INSTITUT/EY

MATTHIAS SCHULMEISTER | SCHULMEISTER MANAGEMENT CONSULTING

www.controller-institut.at
www.schulmeister-consulting.com

schul
meister

 Controller Institut
LEARN | CHANGE | PERFORM

Fach- & Führungskräfte­mangel: Wo Unternehmen aktuell verlieren und wie die Führung reagieren sollte.

HIGHLIGHTS DER UMFRAGE: RISIKO TALENTEMANGEL

TEILNEHMER:INNEN

323

Personen haben sich an der Umfrage beteiligt.

FACHKRÄFTEMANGEL

73%

sehen den Einfluss des Fachkräftemangels als "sehr stark" oder "eher stark".

FÜHRUNGSKRÄFTEMANGEL

68%

sehen den Einfluss des Führungskräftemangels als "sehr stark" oder "eher stark".

FLUKTUATION

55%

berichten von erhöhter Fluktuation und Know-how-Verlusten.

NACHFOLGEPLANUNG

11%

haben eine umfassende Nachfolgeplanung.

TALENTEENTWICKLUNG

55%

bewerten die Talententwicklung als "ausbaufähig".

AGENDA



schul
meister



Controller Institut
LEARN | CHANGE | PERFORM

1

MANAGEMENT SUMMARY

Highlights der Umfrage

2

WAHRNEHMUNG DES MANGELS

Einfluss auf die
Wettbewerbsfähigkeit

3

STRATEGIEN ZUR ENTWICKLUNG

Maßnahmen gegen
den Mangel

4

HANDLUNGS- EMPFEHLUNGEN

aus Sicht der
Studienautor:innen

5

KONTAKT

Wer steht dahinter?

Management Summary

HIGHLIGHTS DER UMFRAGE

Management Summary



Wettbewerbsfähigkeit unter Druck

73% sehen beim Fachkräftemangel einen starken/sehr starken Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit; beim Führungskräftemangel sind es 68%. Der Rückgang der Erwerbsbevölkerung von 66% auf 58%, sowie der Anstieg der über 65-jährigen von 20% auf 30%¹ verstärken diesen Druck noch zusätzlich. Führung muss Prioritäten, Ressourcen und Entscheidungswege darauf ausrichten.



Auswirkungen bereits messbar

Häufigste Effekte: Fluktuation & Know-how-Verlust, Verzögerungen strategischer Vorhaben, messbare Produktivitäts-/Umsatzeinbußen sowie eine spürbare Innovationsdelle; nur eine Minderheit meldet keine Auswirkungen.



Nachfolge noch zu punktuell

Zwar existieren Ansätze, doch der überwiegend kurze Planungshorizont (≤ 3 Jahre) verhindert stabile Pipelines und erhöht Vakanzenrisiken – insbesondere in schnittstellenstarken Funktionen.



Abdeckungslücken bei Schlüsselrollen

Abteilungs- und Teamleitungen sind häufiger abgedeckt; an der Spitze bleiben Lücken mit hohem Schadenspotenzial. Vertretungsregeln und aktiv gepflegte Kandidatenlisten sind nötig – bis in die Unternehmensführung.



CFO in Mitverantwortung

Eine klare Mehrheit erwartet aktives CFO-Engagement bei People- und Workforce-Themen: Priorisierung, Ressourceneinsatz und Wirkungstransparenz gehören in die Unternehmenssteuerung.



Was wirkt?

Vorrang haben interne Entwicklungs- und Führungshebel (Führungskräfteentwicklung, Talentpfade, systematische Nachfolge, Feedback-Kultur). Recruiting-Professionalität und Arbeitgebermarke sind wichtig; Headhunter sind Ergänzung.



Stichprobe im Blick

323 valide Antworten, Finance/Top-Management geprägt, Branchenfokus Industrie & Dienstleistungen – die Perspektive ist steuerungs- und performanceorientiert.

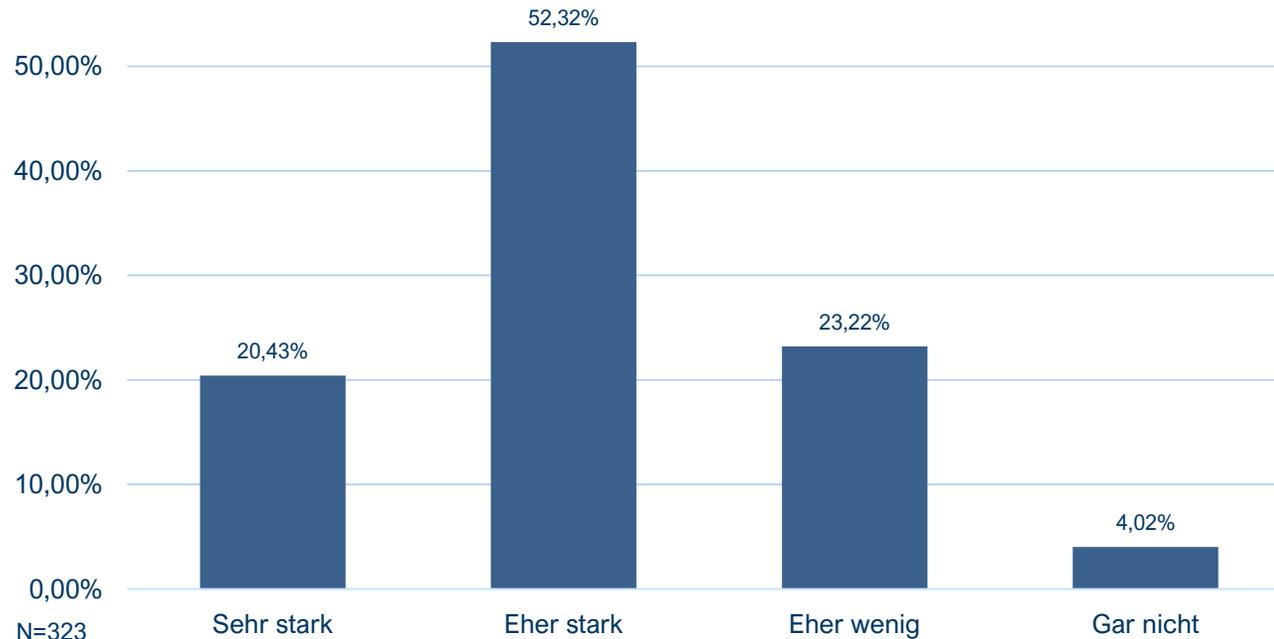
Wahrnehmung des Mangels

EINFLUSS AUF DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

2

Der Fachkräftemangel bringt die Wettbewerbsfähigkeit unter Druck.

→ 72% der Befragten geben an, dass der Fachkräftemangel die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens beeinflusst. Dies deutet darauf hin, dass der Fachkräftemangel von den meisten Unternehmen als ernstzunehmendes Problem wahrgenommen wird, das direkte Auswirkungen auf ihre Wettbewerbsfähigkeit hat. Dem gegenüber stehen rund 27% die ihr Unternehmen als wenig oder gar nicht davon beeinflusst sehen. Dies zeigt, dass es nur eine kleine Gruppe gibt, die den Fachkräftemangel als nicht signifikant für ihre Wettbewerbsfähigkeit erachtet.

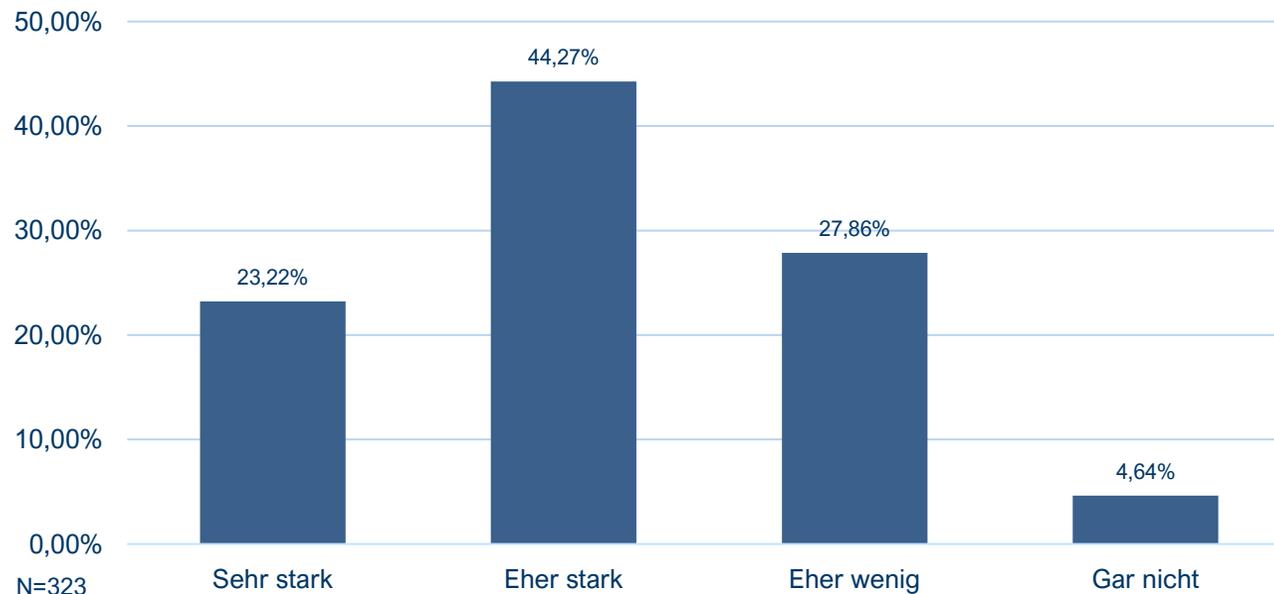


Key-Takeaways:

- Die hohe Einschätzung des Einflusses könnte darauf hindeuten, dass Unternehmen verstärkt in Maßnahmen investieren müssen, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dies könnte die Notwendigkeit von attraktiveren Arbeitsbedingungen, besseren Weiterbildungsangeboten oder einer stärkeren Arbeitgebermarke umfassen.
- Die Ergebnisse verdeutlichen den erheblichen Druck, den der Fachkräftemangel auf die Unternehmen ausübt.

Ähnlich besorgniserregend ist der Mangel an Führungskräften.

→ 67% der Befragten geben an, dass der Führungskräftemangel die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens beeinflusst. Dies deutet darauf hin, dass eine Mehrheit der Unternehmen die Verfügbarkeit von qualifizierten Führungskräften als entscheidend für ihre Wettbewerbsfähigkeit ansieht. Dem gegenüber stehen rund 32% die ihr Unternehmen als wenig oder gar nicht davon beeinflusst sehen.

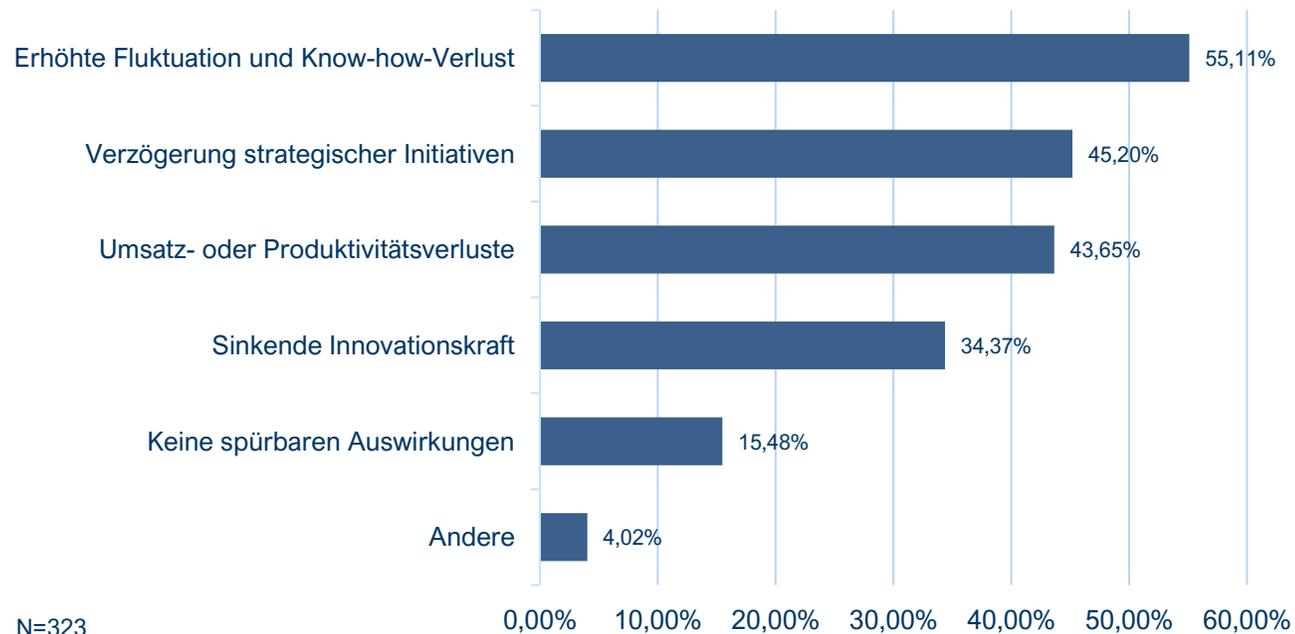


Key-Takeaways:

- Die Wahrnehmung des Führungskräftemangels als signifikant könnte Unternehmen dazu anregen, gezielte Programme zur Führungskräfteentwicklung und -bindung zu implementieren.
- Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit einer klaren Nachfolgeplanung und Talentförderung innerhalb der Organisation, sowie gezielter Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung.

Die Folgen des Fach- und Führungskräftemangels sind bereits heute spürbar.

→ 55% der Befragten geben an, dass der Fach- und Führungskräftemangel durch eine erhöhte Fluktuation und Know-how Verluste bemerkbar ist. Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen Schwierigkeiten haben, ihre Talente zu halten, was zu einem Verlust an wertvollem Wissen und Erfahrung führt. Dies kann langfristig die Stabilität und Effizienz der Organisation gefährden. Zudem berichten 45% von Verzögerungen strategischer Initiativen. Dies könnte darauf hindeuten, dass der Mangel an qualifizierten Mitarbeiter:innen die Fähigkeit der Unternehmen einschränkt, wichtige Veränderungen oder Wachstumsstrategien umzusetzen, was sich negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirken kann. Dem gegenüber stehen rund 15% die in ihrem Unternehmen keine spürbaren Auswirkungen bemerken.

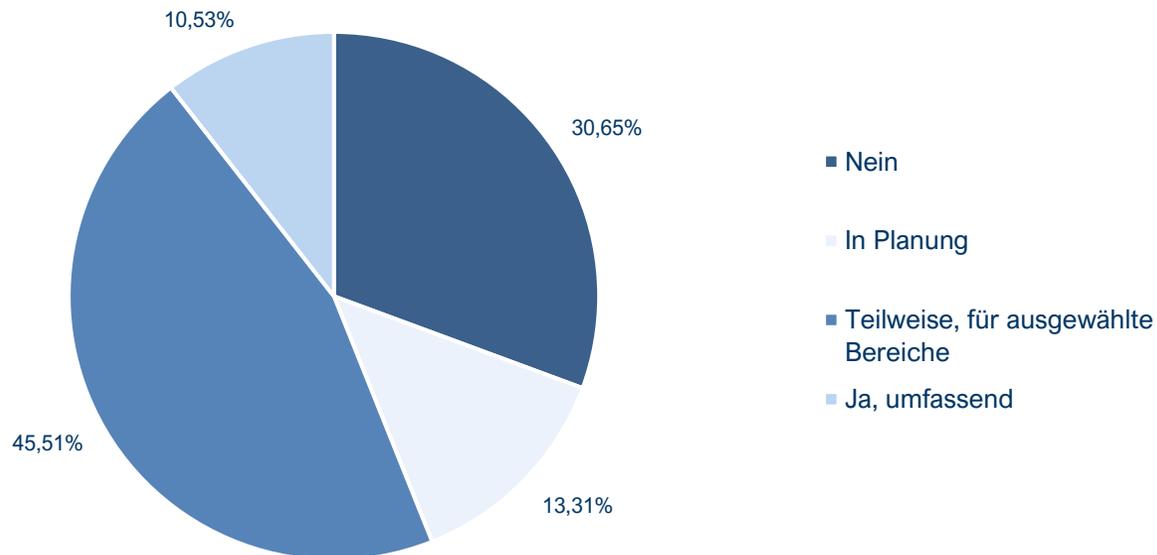


Key-Takeaways:

- Der Mangel ist kein Randthema, sondern bremst die Wettbewerbsfähigkeit. Fach- und Führungskräfteengpässe werden als geschäftskritisch eingestuft. Führung muss Prioritäten und Ressourcen entsprechend ausrichten.
- Die größten Schäden entstehen durch Wissensverlust und stockende Strategieumsetzung. Fluktuation und Know-how-Verlust führen zu Verzögerungen bei strategischen Vorhaben sowie Einbußen in Produktivität und Umsatz. Innovationslinien verlieren an Tempo.
- Diese Ergebnisse verdeutlichen die Dringlichkeit, mit der Unternehmen diesen Herausforderungen begegnen müssen.

Der Befund zur Nachfolgeplanung ist ernüchternd.

→ 45% der Befragten geben an, dass eine systematische Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen nur teilweise oder nur für ausgewählte Bereiche stattfindet. Dies zeigt, dass viele Unternehmen zwar zumindest in bestimmten Schlüsselpositionen vorausschauend planen, jedoch möglicherweise nicht übergreifend oder umfassend agieren. Zudem berichten 13% davon, dass eine systematische Nachfolgeplanung in Planung ist. Dies lässt vermuten, dass es ein gewisses Bewusstsein für die Notwendigkeit gibt, jedoch noch keine konkreten Maßnahmen eingeführt wurden. Dem gegenüber stehen rund 30%, die in ihrem Unternehmen über keinerlei systematische Nachfolgeplanung verfügen und rund 10% die über eine umfassende Nachfolgeplanung verfügen.



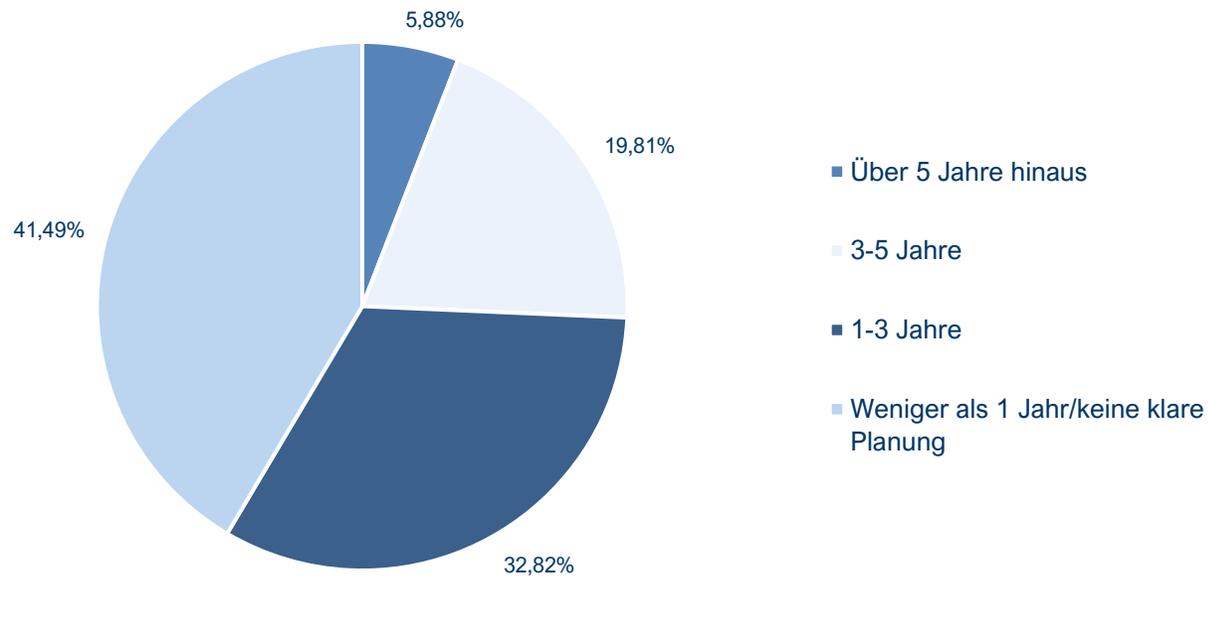
N=323

Key-Takeaways:

- Es gibt Nachfolgeansätze, jedoch selten durchgängig. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass eine systematische Nachfolgeplanung in vielen Unternehmen noch unzureichend ausgeprägt ist, was angesichts des bestehenden Fach- und Führungskraftmangels zu potenziellen Risiken für die Kontinuität und Stabilität in Schlüsselpositionen führen kann.
- Die Ergebnisse lassen zudem auf erhebliche Lücken in der strategischen Personalplanung insgesamt schließen, die dringend geschlossen werden müssen.

Die Workforce- und Nachfolgeplanung ist zu kurzatmig und benötigt eine strategischere Ausrichtung.

→ 5% der Befragten geben an, dass eine Workforce- und Nachfolgeplanung für über fünf Jahre hinaus in ihrem Unternehmen vorhanden ist. Dies ist ein relativ geringer Anteil und könnte darauf hinweisen, dass langfristige Planungen in vielen Unternehmen noch nicht im Vordergrund stehen, was in Zeiten des Fachkräftemangels besonders relevant ist. Dem gegenüber stehen rund 41% die in ihrem Unternehmen keine Workforce- und Nachfolgeplanung verfügen. Dies könnte darauf hindeuten, dass viele Unternehmen in einem dynamischen Umfeld agieren, in dem Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gefragt sind.

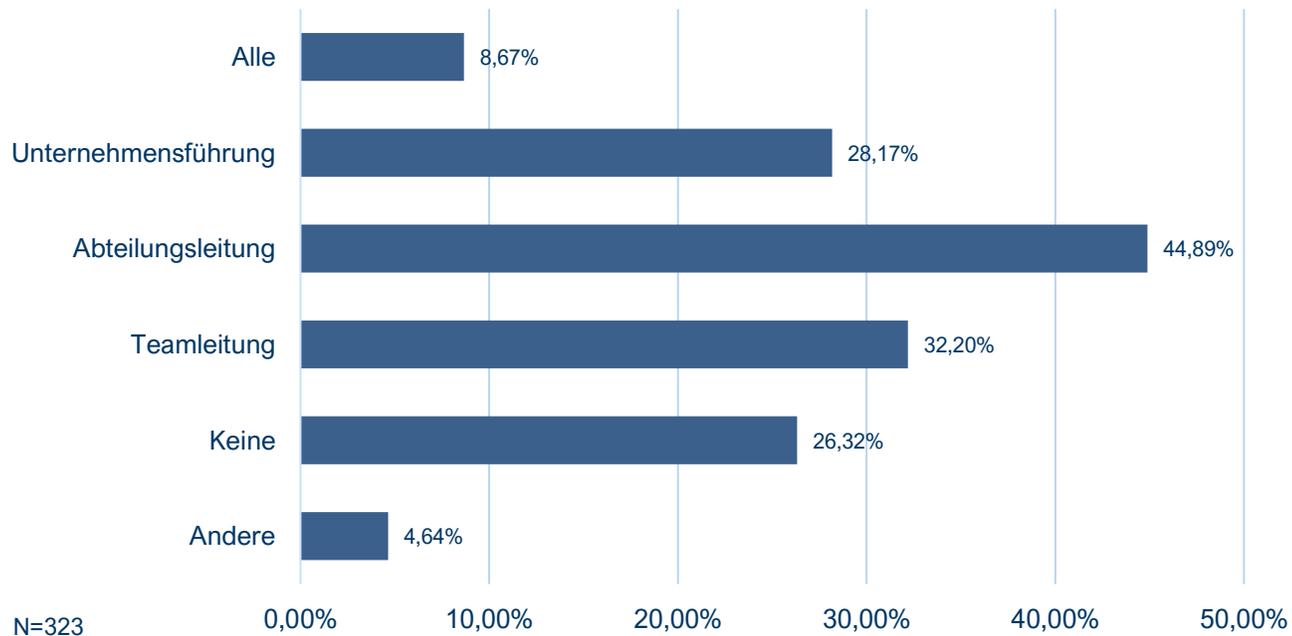


Key-Takeaways:

- Der kurze Planungshorizont (überwiegend ≤ 3 Jahre) erschwert stabile Pipelines, erhöht Abhängigkeiten und macht Vakanzen risikoreich – gerade in Funktionen mit hoher Schnittstellenwirkung.
- Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Mehrheit der Unternehmen in ihrer Workforce- und Nachfolgeplanung auf kurzfristige Perspektiven fokussiert ist.
- Eine umfassendere und langfristige Planung könnte dazu beitragen, um die Wettbewerbsfähigkeit und Stabilität der Organisationen in einem sich verändernden Arbeitsmarkt zu sichern.

Die Nachfolgeplanung ist fokussiert auf die mittleren Ebenen; an der Spitze bleiben Lücken.

→ 44% der Befragten geben an, dass eine Nachfolgeplanung in ihrem Unternehmen für Abteilungsleiter:innen stattfindet. Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen die Bedeutung von Führungskräften auf dieser Ebene erkennen, um die Kontinuität und Effizienz in den verschiedenen Bereichen sicherzustellen. Zudem berichten 28% davon, dass eine Nachfolgeplanung in ihrem Unternehmen für die Unternehmensführung stattfindet. Dies zeigt, dass Unternehmen vorausschauend planen, um Schlüsselpositionen zu besetzen. Dem gegenüber stehen rund 26% die in ihrem Unternehmen für keine Position eine Nachfolgeplanung durchführen.



Key-Takeaways:

- Nachfolge fokussiert auf die mittleren Ebenen; an der Spitze bleiben Lücken. Je höher die Rolle, desto größer der Schaden bei Ausfall. Benötigt werden klare Vertretungsregeln und bewusst gepflegte Kandidatenlisten für Schlüsselpositionen – nicht nur im Mittelbau, sondern bis in die Unternehmensführung.
- Die Lücken könnten langfristig zu Herausforderungen in der Personalstabilität führen, insbesondere in einem Umfeld, in dem der Fachkräfte- und Führungskräftemangel bereits spürbare Auswirkungen hat.

Von CFOs wird aktives CFO-Engagement bei People- und Workforce-Themen erwartet.

→ 43% der Befragten geben an, dass CFOs wesentliche Mitgestalter:innen von Talentaufbau und Workforce-Strategie sind. Dies zeigt, dass viele Unternehmen die Bedeutung der finanziellen Perspektive und der strategischen Planung durch CFOs erkennen, um eine nachhaltige Personalentwicklung zu fördern. Zudem berichten 29% davon dass CFOs sich in der Workforce-Strategie einbringen sollten, aber keine führende Rolle übernehmen sollten. Dies deutet darauf hin, dass es eine gewisse Anerkennung für die Beiträge der CFOs gibt, jedoch auch die Erwartung, dass andere Führungskräfte, wie CEOs, oder HR eine zentralere Rolle spielen sollten. Dem gegenüber steht rund 1% die bei den CFOs keine Verantwortung sehen.

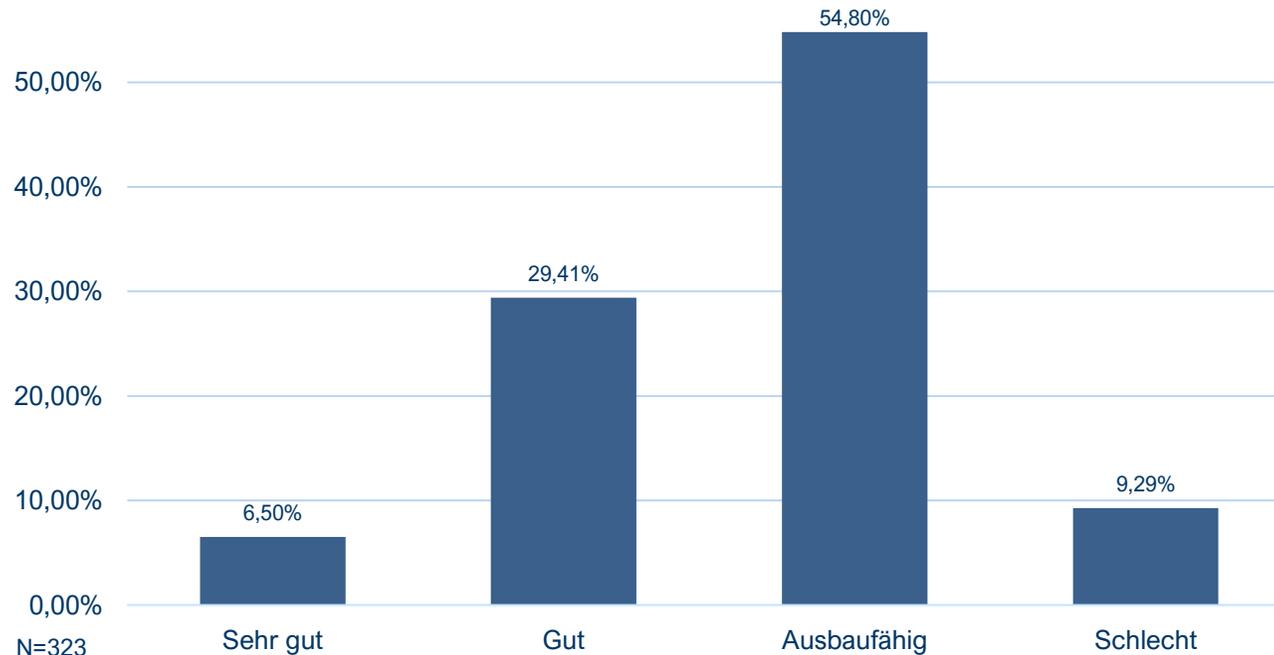


Key-Takeaways:

- Die CFO-Organisation wird von vielen als wichtiger Akteur in der Gestaltung von Talentaufbau und Workforce-Strategie angesehen und die Erwartung an das CFO-Engagement ist deutlich: Es geht nicht um „HR-Themen“, sondern um Priorisierung, Ressourceneinsatz und Wirklogik im Sinne der Unternehmenssteuerung: Welche Initiativen verstärken Wertschöpfung? Wo verpuffen Investitionen?
- Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine enge Zusammenarbeit zwischen CFOs, CEOs und HR-Abteilungen notwendig ist, um eine ganzheitliche und effektive Personalstrategie zu entwickeln, die den Herausforderungen des Fachkräftemangels gerecht wird.

Unternehmen haben großen Aufholbedarf bei der Talententwicklung.

→ 35% der Befragten geben an, dass sie die Talententwicklung in ihrem Unternehmen als gut einschätzen. Dies deutet darauf hin, dass eine kleine, aber signifikante Gruppe von Unternehmen Vertrauen in ihre Talententwicklungsstrategien hat und glaubt, gut aufgestellt zu sein, um zukünftige Herausforderungen zu meistern. 54% der Befragten geben an, dass sie die Talententwicklung in ihrem Unternehmen als ausbaufähig wahrnehmen. Dies könnte darauf hindeuten, dass viele Unternehmen bereits Maßnahmen ergriffen haben, aber noch nicht das volle Potenzial ausschöpfen oder spezifische Bereiche identifizieren, die weiterentwickelt werden müssen. Zudem berichten 9% davon dass sie die Talententwicklung in ihrem Unternehmen als schlecht wahrnehmen.



Key-Takeaways:

→ Eine Mehrheit der Unternehmen erkennt die Notwendigkeit zur Verbesserung ihrer Talententwicklungsstrategien. Während einige Unternehmen bereits Fortschritte gemacht haben, gibt es einen klaren Handlungsbedarf, um die Wettbewerbsfähigkeit und strategischen Zukunftspotenziale durch gezielte Talententwicklung zu sichern.

Strategien zur Entwicklung

MAßNAHMEN GEGEN DEN MANGEL

3

Hebelranking: Interne Entwicklung klar vor Markt- und Prozesshebeln. 1/3

→ Interne Entwicklungs- und Führungshebel dominieren das Hebelranking. Die gezielte Führungskräfteentwicklung und Coaching erreicht mit 88% den höchsten Stellenwert, gefolgt vom gezielten Aufbau interner Talente mit 87%. Auch die systematische Nachfolgeplanung und eine Kultur kontinuierlicher Feedback- und Entwicklungsgespräche werden als wichtig erachtet. Maßnahmen mit operativem Recruiting-Fokus, wie die Professionalisierung der Recruiting-Prozesse und die Stärkung der Arbeitgebermarke, erhalten ebenfalls positive Bewertungen, liegen jedoch etwas niedriger. Relativ am Ende der Prioritätenliste stehen steuerungs- und marktbezogene Ergänzungshebel, wie die stärkere Verzahnung von HR und Controlling sowie die Zusammenarbeit mit spezialisierten Personalberatern, die nur von 57% bzw. 39% der Befragten als wichtig oder sehr wichtig eingestuft werden.



Key-Takeaways:

- Unternehmen ziehen eine Vielzahl von Strategien in Betracht, um dem Mangel an Talenten und Führungskräften zu begegnen. Der Fokus liegt dabei stark auf der internen Talententwicklung, der Nachfolgeplanung und der Stärkung der Unternehmenskultur, was auf ein langfristiges Engagement für die Entwicklung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften hinweist.
- Maßnahmen mit operativem Recruiting-Fokus werden etwas verhaltener, aber immer noch klar positiv bewertet.

Entwicklung vor Zukauf – was in der Praxis wirkt. Der externe Zukauf bleibt Ergänzung – nicht Leitweg. ^{2/3}



→ 48% der Befragten geben an, dass die gezielte Führungskräfteentwicklung und Coaching ein bedeutender Hebel ist. Dies hebt die Notwendigkeit einer gezielten Entwicklung von Führungskräften hervor. Unternehmen erkennen, dass die Stärkung der Führungskompetenzen entscheidend ist, um die Herausforderungen des Talentemangels zu bewältigen. 44% der Befragten sehen die gezielte Förderung interner Talente durch Programme und Weiterbildung als sehr wichtig an, während 43% die systematische Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen als entscheidend erachten. Dies zeigt das Bewusstsein für die Notwendigkeit, bestehende Mitarbeiter:innen zu entwickeln und deren Potenzial auszuschöpfen und unterstreicht die Bedeutung einer vorausschauenden Planung, um sicherzustellen, dass kritische Positionen im Unternehmen auch in Zukunft besetzt werden können.

Entwicklung vor Zukauf – was in der Praxis wirkt. Der externe Zukauf bleibt Ergänzung – nicht Leitweg. ^{3/3}

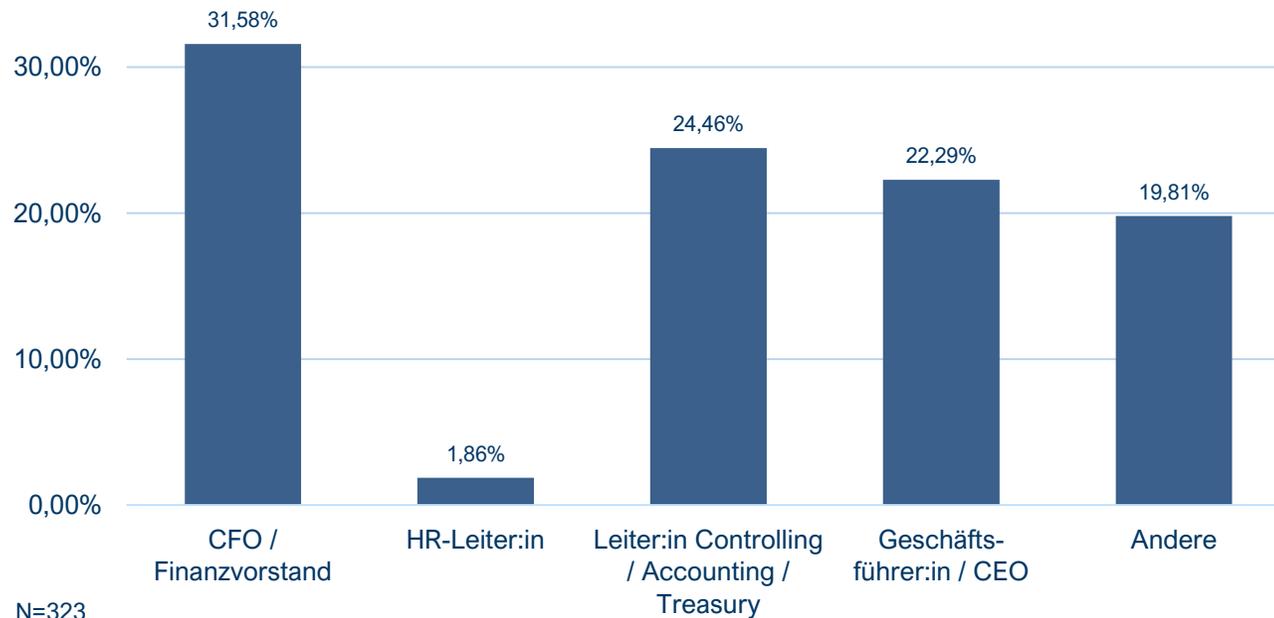


→ 43% der Befragten sehen die Professionalisierung der Recruiting-Prozesse als sehr wichtig an. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit einer effizienten und zielgerichteten Rekrutierung deutlich. Unternehmen erkennen, dass optimierte Recruiting-Prozesse entscheidend sind, um die richtigen Talente zu gewinnen und den Fachkräftemangel zu adressieren. 39% betonen die Stärkung der Arbeitgebermarke mit einem Fokus auf Werte, Kultur und Benefits als bedeutenden Hebel. Dies hebt die Bedeutung einer starken Arbeitgebermarke hervor. Unternehmen erkennen, dass eine positive Unternehmenskultur und attraktive Benefits entscheidend sind, um Talente anzuziehen und zu halten. Zudem betonen 21% der befragten die stärkere Verzahnung von HR und Controlling zu Steuerung von Personalmaßnahmen.

Die Umfrage beschäftigt sich mit dem Risiko Talentemangel.

RÜCKLAUF NACH FUNKTION

→ Der Fragebogen adressierte Führungs- und Fachkräfte. Insgesamt haben 323 Personen teilgenommen. Davon waren 31% in der Funktion CFO/Finanzvorstand, 1% in der Funktion HR-Leiter:in, 24% in der Funktion Leiter:in Controlling / Accounting / Treasury, 22% in der Funktion Geschäftsführer:in/CEO und 19% in einer anderen Funktion.



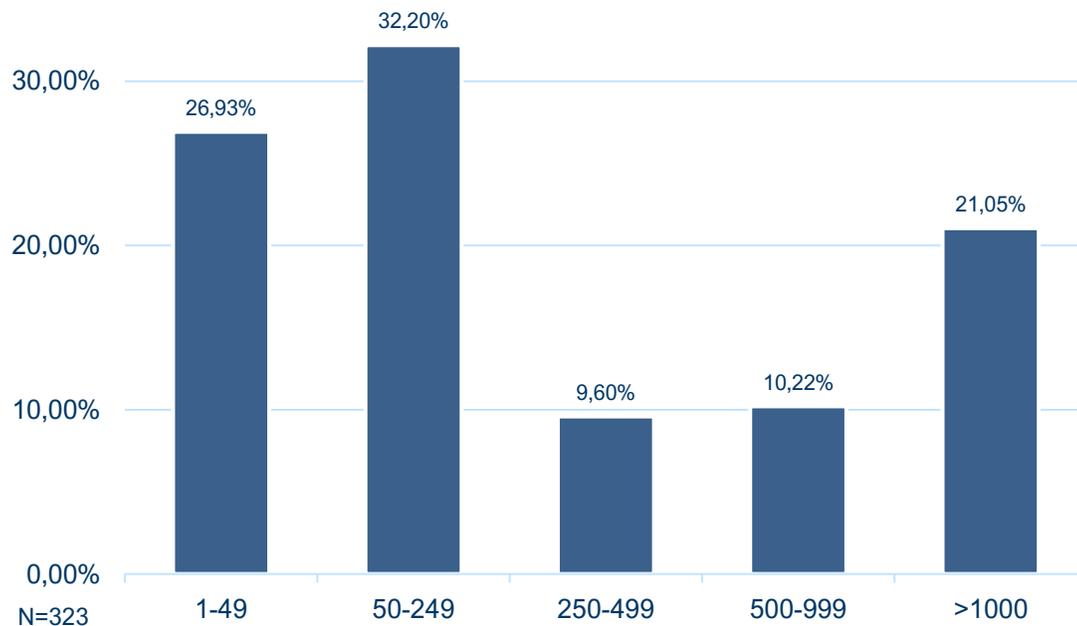
Key-Takeaways:

→ Die Teilnehmer:innen setzen sich überwiegend aus CFOs und Führungskräften aus Controlling, Accounting und Treasury zusammen, was auf eine starke Ausrichtung auf finanzielle Steuerung und Performance-Management hinweist. Geschäftsführer:innen und andere Führungskräfte ergänzen das Bild, was die Relevanz der finanziellen Perspektive in der Unternehmensführung unterstreicht.

Die Umfrage beschäftigt sich mit dem Risiko Talentemangel.

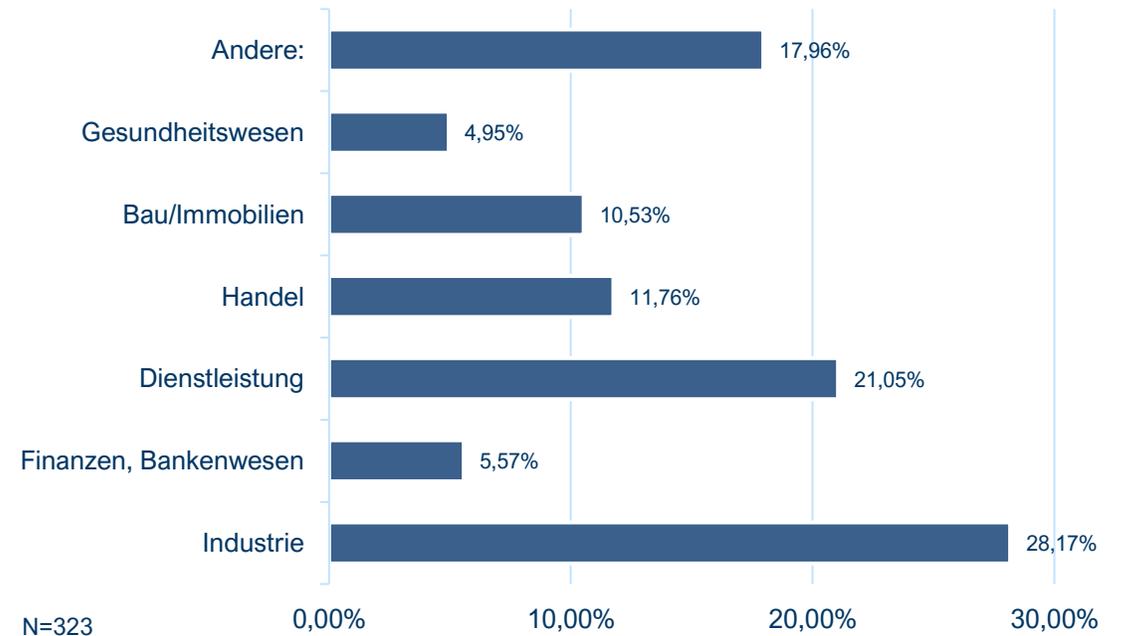
1 RÜCKLAUF NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE

- Der Anteil von KMU liegt bei 59% liegt, im Gegensatz dazu liegt der Anteil von Großunternehmen bei rund 40%.
- Die Konzernzugehörigkeit der Unternehmen wurde nicht abgefragt.



2 RÜCKLAUF NACH BRANCHE

- Die Branchenverteilung in der Studie zeigt eine klare Dominanz der Industrie, die mit 28% den größten Anteil ausmacht. Das Gesundheitswesen macht mit rund 4% den kleinsten Anteil aus.



Handlungs- empfehlungen

AUS SIGHT DER STUDIENAUTOR:INNEN

4

Handlungsempfehlungen



Strategische Planung auch für Schlüsselrollen:

Welche Positionen sind erfolgskritisch?
Bis wann müssen sie abgesichert sein?



Nachfolge- & Entwicklungs-Pipeline aufbauen:

Kurzfristige Vertretungen klar definieren
Mittelfristige Entwicklungspfade sichtbar machen
Übergaben & Stellvertretungen regelmäßig einüben



Messbare Wirkung statt Zahlenschwungel:

Anteil interner Besetzungen von Schlüsselpositionen
Dauer bis Rollen besetzt sind
Time-to-Productivity neuer Kolleg:innen



Controllinglogik übertragen:

Ziele – Budgets – Ergebnisse verbinden und transparent machen



Handlungsfähigkeit zurückgewinnen: Nachfolgeplanung und Umsetzung als integralen Bestandteil der Steuerung verstehen

Kombination aus Weitblick & Disziplin:

Längere Planungshorizonte
Eng geführte Talent-Pipeline
Konsequente Führungskräfte- & Talententwicklung



Wirkungsmessung als Erfolgshebel: Transparenz über Investitionen & Effekte schaffen

Rolle des Finanzbereichs: Takt, Struktur & Verbindlichkeit sichern

Ressourcen nach Prioritäten: gezielt in Entwicklung, Laufbahnen, Onboarding investieren; externe Rekrutierung strategischen Lücken sowie bei Engpässen und hoher Dringlichkeit

Kontakt



MATTHIAS SCHULMEISTER

Geschäftsführer

- Schulmeister Management Consulting
- Mobil: +43 1 587 35 03
- E-Mail: schulmeister@schulmeister-consulting.com



RITA NIEDERMAYR

Geschäftsführerin/Partnerin

- Österreichisches Controller Institut//EY
- Mobil: +43 699 13686812
- E-Mail: rita.niedermayr@controller-institut.at



Wir freuen uns
auf Ihre
Teilnahme!

SAVE THE DATE
AUSTRIAN CFO DAY
by CFOaktuell

10. November 2026
Imperial Riding School Vienna

Anhang

Studiendesign

Eckdaten:

- Kooperation zwischen Controller Institut und Schulmeister Consulting
- Online-Befragung in Österreich zwischen Mai und Juli 2025
- 323 Teilnehmer:innen aus dem Top-Management

Kernthemen:

- Führungskräftemangel
- Fachkräftemangel
- Auswirkung des Talentemangels auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen
- Rolle von CFOs in der strategischen Personalplanung

Fragebogen

1. Wie stark schätzen Sie den Einfluss des Fachkräftemangels auf die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens ein?
2. Wie stark schätzen Sie den Einfluss des Führungskräftemangels auf die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens ein?
3. Welche Auswirkungen hat der Mangel an Fach- und Führungskräften auf Ihr Unternehmen bereits heute? (Mehrfachantworten möglich)
4. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine systematische Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen?
5. Wie weit reicht Ihre aktuelle Workforce- und Nachfolgeplanung?
6. Für welche Positionen findet in Ihrem Unternehmen eine Nachfolgeplanung statt?
7. Inwieweit sehen Sie die CFO-Organisation in der Verantwortung, Talentaufbau und Workforce-Strategie mitzugestalten?
8. Wie gut sehen Sie Ihr Unternehmen aktuell aufgestellt, um sich durch Talententwicklung strategische Zukunftspotenziale und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern?
9. Was sind aus Ihrer Sicht wichtige Hebel, um dem Mangel an Talenten und Führungskräften in Ihrem Unternehmen erfolgreich zu begegnen?
10. Welche Funktion üben Sie aktuell aus?
11. Wie viele Personen sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
12. In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?