

Auf ein Wort

Wir begrüßen Sie herzlich im Jahr 2026 und freuen uns, die neueste Ausgabe von inside legal mit Ihnen teilen zu können.

Wie immer gewähren wir Einblicke in die aktuelle Judikatur, bieten Ihnen interessante Artikel zu aktuellen Ereignissen und interessante Informationen aus unserer Kanzlei.

Das gesamte Team von bucher | Rechtsanwalt wünscht Ihnen einen schönen Frühling 2026 und viel Lesevergnügen mit inside legal.

Mit den besten Grüßen

Joachim Bucher



Inhalt dieser Ausgabe

Die Tücken des Eigenkapitalersatzrechts	2
Update Arbeitsrecht	4
News aus Europa	6
• Änderung des gewöhnlichen Arbeitsortes	
• Urheberrechtlicher Schutz für Gebrauchsgegenstände	
Entscheidungen des OGH	6
• Auswirkungen der Nachlassinsolvenz auf das Verlassenschaftsverfahren	
• Wiederkaufsrecht eines Dritten	
• Preiserhöhung von Festpreisen im Baurecht	
Sitz einer GmbH	7
Was sich noch ereignet hat ...	8
• Verstärkung	
• Rechtsanwaltsprüfung	
• Weihnachtsfeier	
• Wörther See Classics	
Newsticker	8

Die Tücken des Eigenkapitalersatzrechts

Das Eigenkapitalersatzrecht wurde lange unterschätzt. Die jüngere Judikatur schärft die relevanten Tatbestände für das Eigenkapitalersatzrecht. Grundlage des Eigenkapitalersatzrechtes ist unter anderem das sogenannte Eigenkapitalersatzgesetz (EKEG).

Der Grundtatbestand wird in § 1 EKEG geregelt. Ein Kredit ist dann Eigenkapital ersetzend, wenn ein Gesellschafter der Gesellschaft in der Krise einen Kredit gewährt.

Wann ist eine Gesellschaft in der Krise? Nach § 2 EKEG befindet sich die Gesellschaft dann in der Krise, wenn sie

- zahlungsunfähig (§ 66 IO);
- überschuldet ist (§ 67 IO) oder
- die URG-Kennzahlen nicht erfüllt sind, die das sind:
 - Eigenmittelquote weniger als 8 %;
 - fiktive Schuldentilgungsdauer mehr als 15 Jahre (§ 23 f URG)

Die in der Praxis relevante Frage ist, ob und wann die Gesellschafter bzw. der oder die Geschäftsführer den Krisentatbestand erkennen müssen. Der Krisentatbestand ist erkennbar an den URG-Kennzahlen aus dem zuletzt aufgestellten Jahresabschluss, oder – rückblickend – wären sie erkennbar gewesen, wenn ein Geschäftsführer den Jahresabschluss rechtzeitig aufgestellt hätte.

Darüber hinaus ist es möglich, dass die Gesellschafter positive Kenntnis haben, und es aus ihrer Sicht evident war, dass ein Abschluss eine derartige bilanzielle Krise aufzeigen würde. Der Gesetzgeber zielt bewusst auf die Gesellschafter ab, die jedoch in der Regel nicht denselben Informationsstand haben wie Leitungsorgane. Der § 3 EKEG definiert den Kreditbegriff. Dieser ist nicht nur positiv besetzt, nämlich was versteht man unter einem „Kredit“, sondern nimmt bestimmte Kreditformen aus dem sachlichen Anwendungsbereich heraus. Es geht jedoch nicht nur um Gesellschafterdarlehen im engeren Sinne, sondern ist nach unstrittiger Ansicht der Begriff „Kredit“ weiter zu verstehen. So ist etwa auch die Gewinnausschüttung in einer GmbH dann wirtschaftlich einem Darlehen entsprechend, wenn dies der Finanzierung der Gesellschaft selbst hätte dienen können (Thesaurierung). Die Frage, ob eine Gewinnausschüttung (aus dem Eigenkapital) einer Rückführung eines Darlehens gleich zu stellen ist, wird in Deutschland und Österreich unterschiedlich gesehen. Nach österreichischem Verständnis kann ein eigenkapitalersetzendes Darlehen nur nach Beendigung der Krise zurückgezahlt werden, während es bei Gewinnausschüttungen ausschließlich auch auf den Ausweis eines Bilanzgewinnes ankommt (§ 82 GmbH-Gesetz).

Wenn daher eine Gesellschaft die URG-Kennzahlen erfüllt, die Eigenmittelquote, aber lediglich das ausschüttungsfeste Kapital und den Bilanzgewinn deckt, ist diese Regel zulässig. Eine Rückzahlung des Darlehens in dieser Situation wäre nicht zulässig.

Ob in einer nachfolgenden Insolvenz Ausschüttungen aus Bilanzgewinne rückgängig gemacht werden können oder nicht, ist eine Frage des Kapitalschutzsystems und der Insolvenzanfechtung nach den Bestimmungen der Insolvenzordnung.



Festzuhalten ist, dass diese Prinzipien der Eigenkapitalverstrickung auch auf ausgeschiedene Gesellschafter anzuwenden sind. Die Rückzahlungssperre und die Subordination dieser Forderung nach § 57a IO trifft den ehemaligen Gesellschafter genauso, als ob er seine Beteiligung nie aufgegeben hätte.

In der Praxis interessant ist auch der Fall der sogenannten Umschuldung nach § 1422 ABGB. Hat etwa die Gesellschaft in der Krise nicht die nötige Liquidität, um das Fremdkapital einer Bank zu bedienen, kann ein Gesellschafter einspringen und die Forderung gegenüber der Bank einlösen, mit der Wirkung, dass der Gesellschafter an die Stelle der Bank tritt. Dieser sogenannte Gläubigerwechsel ändert jedoch nichts an der sogenannten Eigenkapitalverstrickung. Denn auch ein stehengelassenes Darlehen füllt den Tatbestand des Eigenkapitalersatzes und ist der Zufuhr von frischem Kapital in der Krise und dem damit verbundenen Kapitalersatz gleich zu stellen.

Abschließend ist festzuhalten, dass zu den erfassten Gesellschaften, nicht nur Kapitalgesellschaften und Genossenschaften zählen, sondern auch Personengesellschaften bei denen kein unbeschränkt haftender Gesellschafter eine natürliche Person ist (§ 4 EKEG).

Gesellschafter, die weniger als mit 25 % beteiligt sind, bzw. nicht kontrollierend sind, sind von dieser Anwendung des EKEG ausgenommen (§ 5 EKEG). Ausschüttungen in der Krise können aber nach den insolvenzrechtlichen Bestimmungen auch auf diese Gesellschafter Anwendung finden (§ 27 ff IO). | **Joachim Bucher**

Fazit: Das Eigenkapitalersatzrecht im Zusammenhang mit Ausschüttungen und Darlehensgewährungen ist komplex. Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich an **bucher | RECHTSANWALT**.

Update Arbeitsrecht

Mit dem Jahreswechsel 2026 sind in Österreich zahlreiche arbeits- und sozialrechtliche Neuerungen bzw. Änderungen in Kraft getreten, die Auswirkungen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie auf freie Dienstnehmer haben.

Hitzeschutzverordnung

Mit 1. Jänner 2026 ist in Österreich erstmal eine gesetzlich verankerte Hitzeschutzverordnung (Hitze-V) in Kraft getreten. Die Hitze-V konkretisiert die Fürsorgepflichten für Arbeitgeber und schützt Arbeitnehmer, die im Freien Hitze oder natürlicher UV-Strahlung ausgesetzt sein können. Sie ergänzt das bestehende Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) und schafft erstmals einen eigenständigen Rahmen für hitzebedingte Gefährdungsbeurteilungen und Schutzmaßnahmen.

Der zentrale Auslöser für die Anwendung der Verordnung ist die Hitzewarnung der Stufe 2, welche durch Geosphere Austria ausgegeben wird – ab einer gefühlten Temperatur von 30 °C bis 34 °C. Ab dieser Warnstufe treten verpflichtende Schutz- und Präventionspflichten für Arbeitgeber in Kraft.

Arbeitgeber sind verpflichtet einen betrieblichen Hitzeschutzplan zu erstellen und umzusetzen. Dieser muss folgende Elemente enthalten:

- Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Hitze und UV-Strahlung
- Technische Maßnahmen zB Beschattung, Bereitstellung von Trinkwasser, Kühlung von Aufenthaltsräumen oder Arbeitsmitteln
- Organisatorische Maßnahmen zB Anpassung der Arbeitszeiten, Verlagerung heißer Tätigkeiten in kühlere Tageszeiten, zusätzliche Pausen etc.
- Persönliche Schutzmaßnahmen wie geeignete Kleidung, Kopfbedeckungen oder Sonnenschutzmittel
- Information und Unterweisung der Beschäftigten über Risiken und Schutzmaßnahmen

Die neue Verordnung betrifft auch Fahrzeuge, Kräne und selbstfahrende Arbeitsmittel: Krankabinen müssen künftig verpflichtend mit einer fix installierten oder mobilen Kühlung ausgestattet sein. Bei selbstfahrenden Arbeitsmitteln wie Baggern, Ladern oder Bohrgeräten ist eine Kühlung verpflichtend, wenn eine Kabine vorhanden ist. Für die Umrüstung ist Zeit bis Juni 2027.



Frauenquote in Aufsichtsräten

In Umsetzung der Women on Board-RL (EU) 2022/2381 wird u.a. im Aktiengesetz eine Verpflichtung eingeführt, nach welcher der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft zumindest zu 40 % aus Frauen und zumindest zu 40 % aus Männern zu bestehen hat. Davon sind ca. 65 österreichische Unternehmen betroffen. Bestehende Mandate bleiben von diesen neuen Bestimmungen unberührt. Für nicht börsennotierte Unternehmen mit mehr als 1.000 AN soll die bestehende Quotenregelung im Aufsichtsrat (30%) unverändert bleiben. § 86 AktG; § 45 SEG; § 110 Abs. 2a ArbVG. Diese Regelung tritt mit: 30.6.2026 in Kraft.

Stärkung der Rechte freier Dienstnehmer

Ab 1. Jänner 2026 gelten erstmals spezielle arbeitsrechtliche Mindeststandards für sogenannte „arbeitnehmerähnliche“ freie Dienstnehmer. Zweck dieser Reform ist es, die rechtliche Gleichstellung von arbeitnehmerähnlichen freien Dienstverträgen mit klassischen Dienstverträgen zu verbessern.

Freie Dienstnehmer können künftig – erstmals rechtlich verankert – durch Kollektivverträge erfasst werden. Dadurch können Mindestbedingungen zu Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub Krankenentgelt etc. vereinbart werden

Erstmals existieren verbindliche Mindestkündigungsfristen für freie Dienstverträge, nämlich 4 Wochen und 6 Wochen ab dem zweiten Jahr.

Kündigungen sind nur zum 15. oder letzten eines Monats zulässig. Darüber hinaus ist eine Probezeit von einem Monat möglich.

Umsetzung der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz

Bis 7. Juni 2026 muss Österreich die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz umsetzen. Ziel ist es, das Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern zu beseitigen.

Auch wenn der nationale Gesetzesentwurf noch aussteht, ist es für Unternehmen ratsam, sich frühzeitig mit den neuen Anforderungen auseinanderzusetzen.

Meldepflichten und Transparenz bei Arbeitszeit

Seit 1. Jänner 2026 sind Arbeitgeber bei der Anmeldung zur Sozialversicherung verpflichtet nicht nur die Beschäftigung zu melden, sondern auch das vereinbarte Wochenarbeitszeitmaß.

Diese Maßnahme soll dazu beitragen mehr Transparenz bei Arbeitszeit- und Entgeltberechnungen zu schaffen.

Einführung der Teilpension

Ab 1. Jänner 2026 wurde ein neues Teilpensionsmodell eingeführt, das es Arbeitnehmern ermöglicht, eine Teilpension bei gleichzeitigem Teilzeit-Erwerb zu beziehen. Dadurch soll ein flexibler Übergang in den Ruhestand erleichtert werden.

Anspruchsvoraussetzung ist das Erreichen der jeweiligen Pensionsberechtigung (zB Alterspension oder Korridorpension).

Die Höhe der Teilpension ist von der vereinbarten Reduktion der Normalarbeitszeit abhängig und wird beim zuständigen Pensionsversicherungsträger beantragt. | **Sandra Lenzhofer**

Tipp: bucher | RECHTSANWALT empfiehlt Arbeitgebern bestehende Pensions- oder Altersteilzeitvereinbarungen zu überprüfen und anzupassen.

News aus Europa

Änderung des gewöhnlichen Arbeitsortes

Das anwendbare Arbeitsrecht bei länderübergreifenden Tätigkeiten richtet sich nach dem durch die Parteien gewählten Recht, mangels eines solchen nach dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder nach dem Ort der Niederlassung des Arbeitgebers. Eine Möglichkeit ist auch die Anwendung des Rechts des Staates, zu dem nach der Gesamtheit der Umstände eine engere Verbindung besteht. Bei dem Kriterium des Ortes an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet geht es darum wo die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird oder wo der größte Teil der Tätigkeit verrichtet wird. Mangels der Festlegung eines zu betrachtenden Zeitraumes in den Rechtsvorschriften, entschied der EuGH, dass das Arbeitsverhältnis als Ganzes berücksichtigt werden muss, auch wenn sich der gewöhnliche Arbeitsort erst im letzten Abschnitt des Arbeitsverhältnisses ändert ([EuGH 11.12.2025, C-485/24](#)).

Urheberrechtlicher Schutz für Gebrauchsgegenstände

In einer kürzlich ergangenen Entscheidung setzte sich der EuGH mit dem Verhältnis zwischen geschmacksmusterrechtlichen und urheberrechtlichen Schutz auseinander. Für urheberrechtlichen Schutz muss ein Gegenstand die freien und kreativen Entscheidungen des Urhebers zum Ausdruck bringen, also als Original gelten. Für geschmacksmusterrechtlichen Schutz muss der Gegenstand die Kriterien der Neuheit und Eigenart aufweisen. Der EuGH sprach aus, dass die beiden Schutzarten nicht in einem Regel-Ausnahme-Verhältnis zueinander stehen, also dass bei Gebrauchsgegenständen höhere Anforderungen an die Originalität zu stellen wären als bei anderen Werkarten ([EuGH 04.12.2025, C-580/23 und C-795/23](#)).

Entscheidungen des OGH

Auswirkungen der Nachlassinsolvenz auf das Verlassenschaftsverfahren

In der [Entscheidung 2 Ob 106/25i](#) vom 23.10.2025 entschied der OGH über den Umfang der Unterbrechung eines Verlassenschaftsverfahrens, wenn über den Nachlass ein Insolvenzverfahren eröffnet wird. Unstrittig war die ex lege Unterbrechung des Verlassenschaftsverfahrens in solch einem Fall, der Umfang derselben wurde bisher noch nicht ausjudiziert und die Literatur war diesbezüglich geteilt. Nun hat der OGH entschieden, dass es nur zu einer Unterbrechung der massebezogenen Teile kommt, also jener Verfahrenshandlungen, die mit der Ermittlung der Masse zusammenhängen oder die in die Befugnisse des Insolvenzgerichts eingreifende Einantwortung.

Wiederkaufsrecht eines Dritten

In der [Entscheidung 8 Ob 101/25y](#) vom 21.10.2025 entschied der OGH über die Einräumung eines Wiederkaufsrechts an den Verkäufer und eine am Verkauf nicht beteiligte dritte Person. Grundsätzlich gibt es keine Einwendungen ein solches Recht statt dem Verkäufer einem Dritten einzuräumen, der schon von vornherein konkret bestimmt ist. Wenn aber Verkäufer und Drittem ein jeweils eigenes Wiederkaufsrecht eingeräumt wird, so ist das unzulässig. Der Grund liegt in der Unterbindung einer möglichen Umgehung der Unvererblichkeit und des Weitergabeverbots.

Preiserhöhung von Festpreisen im Baurecht

In der **Entscheidung 4 OB 200/24a** vom 25.11.2025 entschied der OGH über die Erhöhung von Festpreisen in einem der ÖNORM B2110 unterliegenden Vertrag. Eine Änderung von Festpreisen in solch einem Vertrag ist möglich, wenn eine vom Auftraggeber angeordnete Leistungsände-

rung, oder eine Veränderung des Leistungsumfangs durch eine Störung der Leistungserbringung vorliegt. Eine reine Erhöhung der Einkaufspreise ohne Leistungsänderung wie aufgrund des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine, kann daher nicht zu zusätzlichem Entgelt führen.

Sitz einer GmbH

Präambel

Gemäß § 5 Abs. 2 GmbHG ist jener Ort zu bestimmen, an welchen die Gesellschaft einen Betrieb hat, an welchen Ort sich die Geschäftsleitung befindet, oder an welchem Ort die Verwaltung geführt wird. Eine GmbH hat darüber hinaus über eine zustellfähige Geschäftsadresse zu verfügen.

Sitz einer GmbH

Nach § 3 Ziffer 4 FBG und § 5 Abs. 2 GmbHG ist der im Firmenbuch einzutragende Sitz, bei welchem es sich um den sogenannten satzungsmäßigen (statutarischen) Sitz handelt, im Gesellschaftsvertrag (Satzung) festzulegen und bedarf jede Sitzverleihung demnach einer Satzungsänderung.

Die Bestimmungen sollen verhindern, dass die jeweilige Gesellschaft, ohne Bezug zu ihrer Tätigkeit, missbräuchlich einen willkürlichen Ort als Sitz wählt. An die Sitzbestimmung sind zahlreiche Rechtsfolgen, wie beispielsweise die Zuständigkeit des Firmenbuchgerichts sowie der Tagungsort der Generalversammlung geknüpft. Für die öffentliche Wahrnehmung soll ein erkennbarer Zusammenhang zwischen Sitz Ort und der tatsächlichen Organisation der Gesellschaft bestehen.

Ein Abweichen der Bestimmungen des § 5 Abs. 2 GmbHG ist nur unter gewissen Umständen möglich und ist dies stets einer Einzelfallprüfung unter strengem Maßstab zu unterlegen. Ein Abweichen ist möglich, wenn der Gesellschaft nicht zugemutet werden kann, den Betrieb, den Ort der Geschäftsleitung oder den Ort der Verwaltung als Sitz zu wählen. Dies kann beispielsweise vorliegen, wenn die Voraussetzungen für die ursprüngliche Sitz Wahl nachträglich weggefallen sind und die Gesellschaft aus besonderen plausiblen Gründen an ihrem Sitz Ort festhalten möchte (etwa aufgrund einer besonderen Tradition). Ein Abweichen hinsichtlich der Sitzortwahl ist auch für den Fall möglich, wenn der Sitz Ort in der öffentlichen Wahrnehmung stigmatisiert ist.

Geschäftsanschrift

Eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung hat über eine zustellfähige Geschäftsadresse zu verfügen. Eine Änderung der zustellfähigen Geschäftsadresse ist von den Geschäftsführern unverzüglich anzumelden (§ 26 Abs. 1 GmbHG).

Voraussetzung für die Geschäftsanschrift ist, dass es sich hier um eine Abgabestelle in Sachen des § 2 Ziffer 4 ZustG handelt. Ein vorgesehener Empfänger hat sich an der als Abgabestelle vorgesehenen Örtlichkeit regelmäßig und tatsächlich aufzuhalten. Als Abgabestelle im Rahmen einer GmbH können Betriebsstätten, der Sitz der juristischen Person, der Ort eines Geschäftsraumes, der Ort einer Kanzlei oder der Ort des Arbeitsplatzes des Empfängers gelten. Auch die Feststellung einer Geschäftsadresse bedarf jeweils der individuellen Prüfung. | **Sebastian Brass**

bucher | Rechtsanwalt steht ihnen in allen gesellschaftsrechtlichen Fragen gerne beratend zur Verfügung.

Was sich noch ereignet hat ...

Verstärkung

Mit Julia Fischer haben wir eine weitere juristische Mitarbeiterin gewonnen, die uns tatkräftig unterstützt. Julia hat das Bachelor Studium „Wirtschaft und Recht“ absolviert und studiert derzeit noch im Masterstudium „Wirtschaft“.



Rechtsanwaltsprüfung

Unsere Rechtsanwaltsanwältin Sandra Lenzhofer hat die Rechtsanwaltsprüfung im Herbst 2025 bestanden. Wir gratulieren herzlichst.



Weihnachtsfeier

Mit dem gesamten Team und einigen ehemaligen Teammitgliedern haben wir ein wunderbares Weihnachtsfest in der Stiftsschmiede in Ossiach gefeiert. Vielen Dank dafür an das Team der Stiftsschmiede.



Wörther See Classics

Wie jedes Jahr wurden wir als Sponsor der Wörther See Classic, rund um Elena Denisova und Alexei Kornienko, zum Eröffnungskonzert eingeladen. Einige aus unserem Team, sowie einige Klienten haben den Abend sehr genossen.

Newsticker

Joachim Bucher wurde zum Insolvenzverwalter über das Vermögen der LUKAS Heil – Betriebsstätte GmbH bestellt (LG Klagenfurt, GZ 40 S 15/25 h) | **bucher I partner Rechtsanwälte** wurde als Vertrauenskanzlei eines internationalen Unternehmens in der Steiermark mandatiert. | **Sandra Lenzhofer** absolviert den Legal English Kurs am Cambridge Institut. | **Sebastian Brass** absolviert die Ausbildung zum Imobilientreuhänder.

IMPRESSUM: Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Bucher & Partner GmbH, Italiener Straße 13, 9500 Villach, Telefon +43 4242 29992, www.bucher-partner.com, E-Mail office@bucher-partner.com • Für den Inhalt verantwortlich: Bucher & Partner GmbH • Fotos: Simone Attisani, depositphotos (2), KK (3) • Konzept und Gestaltung: designation – Strategie | Kommunikation | Design, www.designation.at • Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde bei Personen nicht durchgängig die männliche und die weibliche Form angeführt. Gemeint sind selbstverständlich stets beide Geschlechter. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung der Autoren wieder. „inside legal“ wurde mit der gebotenen Sorgfalt gestaltet. Trotzdem können Satz- und Druckfehler bzw. Änderungen nicht ausgeschlossen werden. Der Herausgeber kann für allfällige Fehler keine Haftung übernehmen. Sämtliche Rechte vorbehalten. Alle Angaben Stand Jänner 2025.