

Auf ein Wort

Ein heißer Sommer neigt sich dem Ende zu. Die Sommerurlaube sind vorbei und die Terminkalender füllen sich wieder. Eine klassische Sommerpause gibt es weder in der Rechtsprechung noch bei der Legislative, daher können wir Ihnen auch seit dem letzten **inside legal** interessante Neuigkeiten bieten, insbesondere im Arbeitsrecht und Gesellschaftsrecht.

Besonderes Augenmerk legen wir auch auf unseren Artikel betreffend die KI-Verordnung.

Wir wünschen Ihnen einen schönen Herbstbeginn und viel Lesevergnügen mit **inside legal**.

Mit den besten Grüßen

Joachim Bucher



Inhalt dieser Ausgabe

Die KI-Verordnung der EU – Handlungsbedarf für Unternehmen	2
Abberufung des Geschäftsführers einer GmbH	3
„EU Inc.“ – eine neue europäische Gesellschaftsform ist im Anmarsch	4
Konkurrenzkláuseln im Arbeitsrecht	5
News aus Europa	6
• Gesellschafterdarlehen in der Insolvenz	
• Planung eines einheitlichen Regelwerks für Unternehmen	
• Klarstellungen zu Fernabsatzverträgen	
Entscheidungen des OGH	7
• Wertsicherung im Mietvertrag	
• Ansprüche eines Pflichtteilsberechtigten gegen eine Privatstiftung	
• Rückforderung von Covid-19 Beihilfen	
Was sich noch ereignet hat ...	8
• Verstärkung	
• Abschied	
• WörtherSee Classics	
Newsticker	8

Die KI-Verordnung der EU – Handlungsbedarf für Unternehmen

Künstliche Intelligenz hat sich in den vergangenen Jahren von einer innovativen Zukunftstechnologie zu einem festen Bestandteil des unternehmerischen Alltags entwickelt. Vom Kundenservice, über das Personalwesen, bis hin zu Datenanalysen oder im Marketing – KI-Systeme kommen mittlerweile in nahezu allen Unternehmensbereichen zum Einsatz.

Mit den technologischen Möglichkeiten steigen jedoch auch die rechtlichen Anforderungen. Um einen verantwortungsvollen und sicheren Einsatz künstlicher Intelligenz zu gewährleisten, hat die Europäische Union mit der KI-Verordnung erstmals einen umfassenden Rechtsrahmen geschaffen. Für Unternehmen in Österreich ist der Einsatz von KI-Systemen daher längst nicht mehr ausschließlich eine technische oder strategische Fragestellung, sondern zunehmend auch eine Frage der Compliance. Erste verbindliche Pflichten gelten bereits seit Februar 2025, weitere Anforderungen folgen schrittweise bis 2027.

Risikobasierter Ansatz als Kernstück

Die in allen Mitgliedstaaten unmittelbar geltende KI-Verordnung verfolgt einen risikobasierten Ansatz. Je höher das Risiko eines KI-Systems für Sicherheit, Gesundheit oder Grundrechte, desto strenger fallen die gesetzlichen Anforderungen aus. Die Verordnung unterscheidet dabei insbesondere zwischen verbotenen KI-Praktiken, Hochrisiko-KI-Systemen sowie Anwendungen mit begrenztem Risiko, für die vor allem Transparenzpflichten gelten.

Bereits seit Februar 2025 sind bestimmte KI-Anwendungen, wie etwa Social-Scoring-Systeme oder bestimmte Formen der Emotionserkennung am Arbeitsplatz, unionsweit untersagt. Gleichzeitig wurden Unternehmen verpflichtet, sicherzustellen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die KI-Systeme nutzen oder überwachen, über ausreichende KI-Kompetenzen verfügen. Die Schulung und Sensibilisierung der Beschäftigten ist damit zu einem wesentlichen Bestandteil der betrieblichen Compliance geworden.

Neue Regeln für generative KI

Ein weiterer zentraler Meilenstein folgte im August 2026. Seit diesem Zeitpunkt gelten umfangreiche Transparenzpflichten für Unternehmen, die KI-Systeme einsetzen. Es muss für Nutzer klar erkennbar sein, wenn sie mit einer künstlichen Intelligenz interagieren oder die Inhalte durch KI generiert wurden. Insbesondere Betreiber von Chatbots, virtuellen Assistenten oder generativen KI-Anwendungen werden ihre Prozesse und Kommunikationsabläufe entsprechend anpassen müssen.

Strenge Anforderungen für Hochrisiko-KI

Für Hochrisiko-KI-Systeme gelten darüber hinaus umfassende Anforderungen an Risikomanagement, Dokumentation, Nachvollziehbarkeit und menschliche Kontrolle. Betroffen sind insbesondere Anwendungen in sensiblen Bereichen wie Personalmanagement, Kreditwürdigkeitsprüfungen, Bildung oder kritischer Infrastruktur.

Unternehmen sollten die neuen Vorgaben nicht isoliert betrachten. In vielen Fällen bestehen enge Berührungspunkte zum Datenschutzrecht, insbesondere zur DSGVO. Die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen ersetzt die Anforderungen der KI-Verordnung nicht, sondern ergänzt diese.

Hohe Strafen bei Verstößen

Die wirtschaftlichen Risiken bei Verstößen sind erheblich. Die KI-Verordnung sieht – ähnlich wie die DSGVO – empfindliche Sanktionen vor. Je nach Art und Schwere des Verstoßes können Geldbußen von bis zu 35 Millionen Euro oder bis zu 7 % des weltweiten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres verhängt werden. Auch geringere Verstöße können bereits mit Strafen von mehreren Millionen Euro oder einem prozentualen Anteil des Jahresumsatzes geahndet werden.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt sich für Unternehmen eine frühzeitige Bestandsaufnahme sämtlicher eingesetzter KI-Anwendungen. Darauf aufbauend sollten die Systeme den jeweiligen Risikokategorien zugeordnet, interne Verantwortlichkeiten festgelegt sowie Schulungs- und Compliance-Maßnahmen implementiert werden. Die KI-Verordnung macht deutlich, dass der Einsatz künstlicher Intelligenz längst nicht mehr nur eine technische oder wirtschaftliche Frage ist, sondern zunehmend eine zentrale Aufgabe der Unternehmensführung und des Compliance-Managements darstellt. | **Desiree Aust**

Fazit: Wenn Sie Fragen zu aktuellen Themen im Zusammenhang mit KI-Systemen haben, wenden Sie sich an unser Team.

Abberufung des Geschäftsführers einer GmbH

Zum Sachverhalt:

In einer GmbH sind zwei Brüder je zur Hälfte Gesellschafter. Beide Gesellschafter waren einzelvertretungsbefugte Geschäftsführer. Das Unternehmen lebte vorwiegend von der gewinnbringenden Zusammenarbeit mit der wichtigsten Vertragspartnerin der GmbH. Nach erfolgter Zustimmung zur Verlängerung des Vertrages mit dem gewinnbringenden Vertragspartner erfolgte aufgrund von persönlichen Spannungen und Zerwürfnissen ein Widerruf des Gesellschafters zur Verlängerung des Vertrages. Der andere Gesellschafter beantragte daraufhin die gerichtliche Entscheidung über die Entziehung der Geschäftsführerbefugnis. Gemäß Antrag des Gesellschafters lasse das Verhalten des anderen Gesellschafters keine sachliche Rechtfertigung erkennen und sei damit die wesentlichste Geschäftsbeziehung und damit der weitere Geschäftsbetrieb der GmbH gefährdet.

Entscheidung des OGH:

Nach § 16 Abs 2 GmbHG kann ein Geschäftsführer aus wichtigem Grund durch gerichtliche Entscheidung abberufen werden. Ist der Geschäftsführer zugleich Gesellschafter, sind § 117 Abs 1 und § 127 UGB sinngemäß anzuwenden.

Ein wichtiger Grund liegt im Regelfall dann vor, wenn das weitere Verbleiben des Gesellschafters als Geschäftsführer – nach den Umständen des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen aller Gesellschafter – den übrigen Gesellschaftern nicht mehr zugemutet werden kann, weil die Fortführung seiner Tätigkeit die Interessen der GmbH wesentlich gefährdet. Als Beispiele nennt das Gesetz (iVm §§ 117, 127 UGB) insbesondere die grobe Pflichtverletzung und die Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung und Vertretung.

Hinsichtlich der Prüfung der Abberufung des Geschäftsführers gemäß obigen Ausführungen sind im Einzelfall stets die Gesamtumstände zu prüfen.

Neben der Tätigkeit und den bisherigen Verdiensten des Gesellschafter-Geschäftsführers ist auch das Verhalten der Mitgesellschafter einschließlich allfälliger Verfehlungen zu berücksichtigen. In dieser Gesamtbetrachtung sind zudem das Schadenspotenzial der Pflichtverletzung sowie die Frage zu würdigen, ob die Fehlentwicklung nur vorübergehend oder dauerhaft ist. In einer „personalistischen“ Kapitalgesellschaft sind persönliche Umstände stärker zu beachten. Reine persönliche Animositäten, Familienstreitigkeiten oder bloße Meinungsverschiedenheiten über die Geschäftspolitik bilden aber grundsätzlich keinen wichtigen Grund für den Entzug der Geschäftsführungsbefugnis.

Anders ist dies bei schweren Beleidigungen oder Tätlichkeiten gegen Mitgesellschafter oder deren Angehörige: Diese können einen wichtigen Grund darstellen, wenn dadurch die Vertrauensbasis zerstört wird und eine einvernehmliche Verfolgung des Gesellschaftszwecks nicht mehr realistisch erscheint. Ein Zerwürfnis unter Gesellschafter-Geschäftsführern ist als Abberufungsgrund daher nur dann gegeben, wenn die Zusammenarbeit faktisch nicht mehr möglich und damit unzumutbar ist; im Rahmen der Interessenabwägung ist das Verhalten aller beteiligten Gesellschafter einzubeziehen. (OGH 18.3.2026, 6 Ob 191/25v) | **Sebastian Brass**

Fazit: In Angelegenheiten der Bestellung und Abberufung von Organen verfügt unser Team über große Erfahrung. Haben Sie Fragen – wenden Sie sich an uns.

„EU Inc.“ – eine neue europäische Gesellschaftsform ist im Anmarsch

Die Europäische Kommission präsentiert die EU-Inc. als Kernstück einer weiteren Rechtsreform, um Innovationen zu vereinfachen und zu fördern. Die EU hat bereits europäische Gesellschaftsformen geschaffen, die in der Praxis jedoch eher ein bescheidenes Dasein führen. Dazu gehört die Societas Europaea (SE) und die Societas Cooperativa Europaea (SCE).

Grundlagen

Die geplante EU Inc. ist daher nicht die erste europäische Gesellschaftsform. Die Gründung einer EU Inc. erfolgt durch eine Satzung, in der der unionsrechtlich vorgegebene Mindestinhalt enthalten sein muss. Dazu zählen insbesondere die Rechtsform, die Firma, das satzungsmäßige Register oder der Satzungssitz, der Unternehmensgegenstand, der Kapitalbetrag (der auch Null sein kann), sowie die Anzahl der ausgegebenen Anteile und die Nennung der Gründungsgesellschafter, sowie der Leitungsorgane (Directors). Der Gründungsvorgang soll digital erfolgen (Registergründung) und soll gleichzeitig auch die Datengrundlage für die Steueridentifikationsnummer, die Umsatzsteueridentifikationsnummer und das Register der wirtschaftlichen Eigentümer liefern. Beschleunigte Gründungsvorgänge sollen binnen 48 Stunden abgeschlossen sein und höchstens € 100,- kosten. Damit versucht die Kommission erstmals einheitliche Register und Gründungsverfahren einzuführen. Vertreten werden soll die EU Inc. durch ein Leitungsorgan, nämlich dem „Board of Directors“. Mindestens ein Direktor muss seinen Wohnsitz in der Europäischen Union haben. Zu den modernsten Ansätzen des Vorschlages gehört das digitale Anteilsregister mit konstitutiver Wirkung. Eigentümeranteile werden damit nicht mehr über traditionelle Abtretungsverträge mit Beurkundungen übertragen, sondern über einen digitalen Registereintrag. Die Mitgliedsstaaten dürfen dabei keine zusätzlichen Formerfordernisse aufstellen. Ausdrücklich ausgeschlossen ist der bislang bekannte Anteilskauf- und Abtretungsvertrag als Wirksamkeitsvoraussetzung. Gerade für Österreich würde das einen massiven Formwechsel bedeuten.

Entwurf

Der Entwurf sieht weiters vor, dass es kein gesetzliches Mindestkapital gibt und auch keine Pflicht, im Laufe der Zeit Kapital oder gesetzliche Reserven aufzubauen. Für Innovationsunternehmen soll das einen erheblichen Vorteil darstellen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Kapitalzufuhr, die im Detail noch auszuformulieren sind.

Sollte die EU Inc. wirtschaftlich scheitern, ist ein vereinfachtes Abwicklungsverfahren für insolvente Unternehmen vorgesehen. Die Abwicklung kann auf Basis eines Standardformulars vom Schuldner oder Gläubiger beantragt werden. Eine anwaltliche Vertretung soll nicht zwingend erforderlich sein.

Der Vorschlag zur EU Inc. ist durchaus positiv zu sehen. Die Schwächen liegen darin, dass die EU Inc. stark von nationalem Recht abhängig ist. Sie ist in der derzeitigen Fassung noch kein vollendetes europäisches Gesellschaftsrecht, aber der bislang seriöseste Versuch das Gesellschaftsrecht des Binnenmarktes nutzbarer zu machen. Insbesondere das Aufweichen des Mindestkapitalansatzes und der Übertragung von Anteilen durch Registereintrag, ohne entsprechende Notariatsurkunde, wird den österreichischen Gesetzgeber vor Herausforderungen stellen.

Wir, das Team von bucher I Rechtsanwalt halten Sie diesbezüglich auf dem Laufenden. | **Joachim Bucher**

Fazit: Das Gesellschaftsrecht ist in Bewegung. Sollten Sie zum aktuellen Gesellschaftsrecht laut zukünftigen Entwicklungen Fragen haben, wenden Sie sich an **bucher I RECHTSANWALT**.

Konkurrenzklauseln im Arbeitsrecht

Eine Konkurrenzklausel beschränkt die berufliche Tätigkeit eines Arbeitnehmers für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie schützt damit berechnigte Interessen des Arbeitgebers, zum Schutz des Arbeitnehmers unterliegt ihre Wirksamkeit jedoch strengen Voraussetzungen.

Begriff

Die gesetzlichen Bestimmungen für Angestellte finden sich in den §§ 36 und 37 des Angestelltengesetzes (AngG); für Arbeiter sowie für alle anderen Arbeitsverhältnisse gelten die inhaltsgleichen Regelungen des § 2c des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG).

Eine wirksame Konkurrenzklausel setzt zunächst eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Sie kann entweder zugleich mit dem Arbeitsvertrag oder während des aufrechten Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Die Konkurrenzklausel zielt auf eine Beschränkung der Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen ab. So tritt ihre Wirkung erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein.



Gesetzliche Grenzen

Der Gesetzgeber setzt der Zulässigkeit einer Konkurrenzklausel mehrere Grenzen. Sie darf sich ausschließlich auf den Geschäftszweig des Arbeitgebers beziehen. Zeitlich kann die Konkurrenzklausel für einen Zeitraum von maximal einem Jahr vereinbart werden. Die vereinbarte Beschränkung muss jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zu den berechtigten Interessen des Arbeitgebers stehen und darf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers nicht unverhältnismäßig beeinträchtigen. Gänzlich unzulässig ist jedenfalls die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel mit minderjährigen Arbeitnehmern.

Besonders relevant ist außerdem die gesetzliche Entgeltgrenze. Nur Arbeitnehmer, die die Entgeltgrenze überschreiten, können wirksam an eine Konkurrenzklausel gebunden werden. Die Entgeltgrenze ergibt sich aus der jährlich valorisierten Höchstbeitragsgrundlage der Sozialversicherung und muss im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses überschritten werden. Für Konkurrenzklauseln, die vor dem 29.12.2015 abgeschlossen wurden, beträgt diese für das Jahr 2026 € 3.927, -. Für später abgeschlossene Konkurrenzklauseln gilt eine Entgeltgrenze von € 4.620, -.

Verstoß gegen die Konkurrenzklausel

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Zusammenhang mit der Konkurrenzklausel für den Fall eines Verstoßes eine sogenannte Konventionalstrafe vertraglich vereinbaren. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich nur diese gerichtlich geltend machen. Die Konventionalstrafe unterliegt jedoch dem richterlichen Ermäßigungsrecht. Fehlt eine solche Vereinbarung, steht es dem Arbeitgeber zu, auf Einhaltung der Konkurrenzklausel zu klagen und die Unterlassung der verbotenen Tätigkeit zu verlangen. Darüber hinaus können ebenso Schadenersatzansprüche in Betracht kommen.

Zu beachten ist, dass die Durchsetzbarkeit einer Konkurrenzklausel nicht nur von ihrem Inhalt abhängt, sondern ebenso von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Erfolgt eine Kündigung durch den Arbeitgeber, verliert dieser die Möglichkeit der Geltendmachung der vereinbarten Konkurrenzklausel. Gleiches gilt sowohl bei unbegründeter Entlassung durch den Arbeitgeber als auch bei vom Arbeitgeber verschuldetem Austritt des Arbeitnehmers. | **Julia Fischer**

Fazit: Konkurrenz- und Wettbewerbsklauseln finden sich praktisch in jedem Dienstvertrag. Wenn Sie dazu Fragen haben, steht unser Team Ihnen gerne zur Verfügung.



News aus Europa

Gesellschafterdarlehen in der Insolvenz

Viele nationale Rechtsordnungen, darunter auch Österreich, legen die Nachrangigkeit von Gesellschafterdarlehen in der Insolvenz fest, die bei Rückzahlung in einer die anderen Gläubiger benachteiligenden Weise auch zu einem allfälligen Rückforderungsverlangen des Insolvenzverwalters führen kann. Die EU-InsVO sieht allerdings eine Ausnahmeregelung vor, die vor den eben genannten Folgen schützt, wenn das Recht eines Staates anwendbar ist, dass solch eine Regelung nicht vorsieht. Der EuGH hat nun allerdings klargestellt, dass die nationalen Bestimmungen zum Schutz der Gläubigergemeinschaft, insbesondere einem Rückforderungsverlangen des Insolvenzverwalters, nicht durch eine Rechtswahl umgangen werden können. ([EuGH 19.03.2026, C-43/25](#)).

Planung eines einheitlichen Regelwerks für Unternehmen

Mit EU-Inc. legte die EU Kommission im März dieses Jahres einen Vorschlag für die Schaffung eines neuen einheitlichen Regelwerks für Unternehmen vor. Dieses soll Unternehmern die Möglichkeit bieten, die Vorteile des Binnenmarktes voll auszuschöpfen und im Zuge dessen auch die Wettbewerbsfähigkeit der EU verbessern. Die Hauptmerkmale des Vorschlages sind ein vollständiger digitaler Betrieb, eine Unternehmensgründung innerhalb von 48 Stunden zu geringen Kosten, eine fehlende Mindestkapitalanforderungen und einige weitere Erleichterungen und Unterstützungen durch die EU. Die Kommission hofft auf eine Annahme des Vorschlages durch das Parlament und den Rat bis Ende 2026. ([Vorschlag der Kommission auf Englisch](#)).

Klarstellungen zu Fernabsatzverträgen

Der EuGH stellte einiges im Bezug auf einen Fernabsatzvertrag klar. Zum einen, dass ein Verbraucher, der einen solchen Vertrag abschließt, auch dann als Verbraucher zu qualifizieren ist, wenn er durch einen von ihm beauftragten Unternehmer seiner Wahl unterstützt wird. Zum anderen kann eine nachträgliche Vereinbarung über zusätzliche Leistungen von untergeordneter Bedeutung einen eigenen Fernabsatzvertrag darstellen. Relevant in diesem Zusammenhang ist vor allem, dass Unternehmer auch für diese Nachträge ihre Informationspflichten erfüllen müssen.

Zu guter Letzt stellte der sonst sehr verbraucherfreundliche EuGH noch fest, dass die Ausübung des Widerrufsrechts durch den Verbraucher in der verlängerten Widerrufsfrist, zu der es kommt, wenn seitens des Unternehmers nicht ordnungsgemäß über das Widerrufsrecht aufgeklärt wurde, missbräuchlich sein kann, wenn die Leistung bereits vollständig erbracht wurde. Dies ist dann der Fall, wenn es sich aus der Gesamtheit der objektiven Umstände ergibt, und zusätzlich eine subjektive Komponente vorliegt. ([EuGH 05.03.2026, C-564/24](#))

Entscheidungen des OGH

Wertsicherung im Mietvertrag

In der Entscheidung [1 Ob 2/26i vom 28.04.2026](#) judizierte der OGH zu einer Wertsicherungsklausel in einem Mietvertrag, die in einen Teil, der die Bedingungen der Wertsicherung regelt, und einen Teil, der die Modalitäten der Geltendmachung regelt, getrennt werden kann. Wenn letzterer ungültig ist, so wird nicht die gesamte Klausel undurchführbar, sondern die Geltendmachung richtet sich nach den Bestimmungen des Mietrechtsgesetzes.

Rückforderung von Covid-19 Beihilfen

In der Entscheidung [1 Ob 23/26b vom 28.04.2026](#) geht es um Förderungen, die Unternehmen während der Covid-19-Pandemie erhielten. Diese Förderungen wurden damals von der Europäischen Kommission betragsmäßig mit 2,3 Mio. Euro pro Unternehmen begrenzt. In Österreich wurden die Beträge häufig pro Tochtergesellschaft ausbezahlt, der OGH stellte nun klar, dass sich der Begriff des „Unternehmens“ in diesem Zusammenhang aber nach wirtschaftlichen und nicht nach rechtlichen Einheiten richtet, wodurch im Ergebnis teilweise die 2,3-Mio.-Euro-Grenze überschritten wurde und die Förderungen somit gegen EU-Beihilferecht verstießen. Die Republik hat einen Rückforderungsanspruch gegen betroffene Unternehmen.

Ansprüche eines Pflichtteilsberechtigten gegen eine Privatstiftung

In der Entscheidung [2 Ob 115/25p vom 26.03.2026](#) entschied der OGH über Auskünfte gegen eine Privatstiftung, auf die eine pflichtteilsberechtigte Person, die die Hinzurechnung bestimmter Schenkungen nach den allgemeinen erbrechtlichen Regelungen verlangen kann, Anspruch hat. Allen voran sind das Informationen, die benötigt werden, um den Wert des der Stiftung zugewendeten Vermögens zum Zeitpunkt des Vermögensopfers zu ermitteln. Der OGH hat eine Gesetzeslücke bezüglich des Auskunftsanspruchs, der im Gesetz nur gegenüber der Verlassenschaft, Erben und Geschenknemern besteht erkannt, und wendete diese Bestimmung nun analog auch für Privatstiftungen an, sodass die pflichtteilsberechtigte Person ein Recht auf Auskunft über Personen mit Begünstigtenstellung und die geleisteten Ausschüttungen hat, wenn diese auf dem Willen des Erblassers beruhen. | [Anna Bieche](#)



Was sich noch ereignet hat ...

Verstärkung

Mit **Desiree Aust** haben wir eine tolle Verstärkung für unser Team gefunden. Sie ist studierende Juristin und derzeit im Masterstudium engagiert. Desiree Aust betreut primär Immobilienverträge, das Grundbuch und das Firmenbuch.

Mit **Tina Schomann** dürfen wir eine weitere Verstärkung begrüßen. Sie hat umfassende Erfahrung im IT-Bereich und als Büroassistentin und widmet sich neben den allgemeinen Büroaufgaben insbesondere auch der administrativen Abwicklung von Insolvenzen.

Last but not least, dürfen wir einen weiteren juristischen Mitarbeiter begrüßen. **Alexander Köchl** ist Student der Rechtswissenschaften in Graz und steht uns ab 01. Oktober 2026 als juristischer Mitarbeiter zur Verfügung. Das ganze Team freut sich auf diese neue Zusammenarbeit.

Abschied

Mag. Sandra Lenzhofer hat nach ihrer bestandenen Rechtsanwaltsprüfung die Entscheidung getroffen, eine Auszeit zu nehmen und ein neues Aufgabengebiet zu suchen. Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung und wünschen ihr privat und beruflich alles Gute und viel Erfolg.



Nach vielen Jahren guter Zusammenarbeit verlässt uns **Anna Bieche** als juristische Mitarbeiterin. Anna hat ihr Studium erfolgreich beendet und wird das Gerichtsjahr beginnen. Wir bedanken uns für die großartige Zusammenarbeit in den letzten Jahren und wünschen ihr weiterhin viel Erfolg.



WörtherSee Classics

Ein Teil unseres Kanzleiteams und einige Klienten haben die WörtherSee Classics 2026, rund um **Elena Denisova** und **Alexei Kornienko**, besucht. Wir bedanken uns bei Elena und Alexei für diesen jährlichen Kunstgenuss.

Newsticker

Joachim Bucher konnte als Insolvenzverwalter über das Vermögen der LUKAS Heil-Betriebsstätte GmbH durch den Verkauf an Investoren den Standort und damit auch Arbeitsplätze sichern. Die Produktion wird unter neuer Eigentümerschaft fortgeführt. | **bucher I partner Rechtsanwälte** hat drei Kärntner Versicherungsmaklerunternehmen erfolgreich beim Sharedeal begleitet. | **Sebastian Brass** hat in jüngster Zeit Seminare zu den Themen Wohnungseigentumsrecht, (Un-)Wirksame Wertsicherungsklauseln in Mietverträgen, Auswirkungen des Betrugsbekämpfungsgesetz 2025 auf Insolvenzverfahren und sonstige aktuelle Entwicklungen im Insolvenzsteuerrecht absolviert.

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: Elke Pignet, Vogus • 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 September 2026.