

CHG Newsletter Business Law



BUSINESS LAW

Nr. 19 Jahrgang 2025

Seite 2
Leitartikel

Seite 7
Arbeitsrecht
aktuell

Seite 10
Wirtschaftsrecht
aktuell

Seite 19
CHG News

Seite 22
CHG Termine

Seite 23
Team & Kontakt

Der Sommer hat sich verabschiedet, die Schule wieder begonnen – und Österreich startet mit frischem Elan, aber auch mit klaren Herausforderungen in den Herbst. Die Inflation kletterte im August leicht auf 4,1 %, das BIP stagniert mit einem mageren Wachstumsausblick von ca. + 0,1 % für 2025, und die Arbeitslosenquote liegt stabil bei 7,5 %. Für Unternehmer:innen heißt das: aufmerksam bleiben, Chancen nutzen und rechtzeitig handeln, bevor kleine Probleme zu großen werden.

Unser aktueller Leitartikel widmet sich einem Thema, das für Unternehmen zur tickenden Zeitbombe werden kann: **Mehrarbeit bzw. Überstunden in Teilzeit.** Der OGH macht unmissverständlich klar,

dass Teilzeitkräfte nicht benachteiligt werden dürfen – und wer hier falsch abrechnet, riskiert nicht nur hohe Nachzahlungen, sondern auch empfindliche Strafen und Reputationsschäden.

Unsere Arbeitsrechtsexpertin Michaela Friedl zeigt, wie Unternehmen ihre Verträge und Arbeitszeitmodelle rechtssicher gestalten und teure Überraschungen vermeiden. Wer jetzt handelt, erspart sich später schmerzhafteste Prozesse – und beweist Weitblick in der Personalpolitik.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre unseres neunzehnten CHG-Newsletters Business Law.

Überstunden- bzw. Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte – rechtliche Grundlagen und praktische Konsequenzen

LEITARTIKEL

von

Michaela Friedl



Teilzeitbeschäftigung ist mittlerweile ein fester Bestandteil der österreichischen Arbeitswelt. Gerade für Unternehmen, die flexibel auf Arbeitszeitwünsche reagieren wollen, ergeben sich daraus arbeitsrechtliche Herausforderungen. Ein zentrales Thema ist die richtige Behandlung von Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Teilzeit hinausgehen.

Mehrarbeit in Teilzeit als Prüfstein für das Benachteiligungsverbot

Die gesetzliche Regelung zur Mehrarbeit in Teilzeitverhältnissen war in der Vergangenheit Gegenstand intensiver Diskussionen und zahlreicher Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof (OGH). Immer wieder steht die Frage im Raum, ob Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden.

Ein markantes Beispiel ist die Entschei-

dung OGH 9 ObA 18/13g, in der klargestellt wurde, dass ein übermäßiges „Hinausschieben“ von Mehrarbeit durch lange Durchrechnungszeiträume nicht zulässig ist. Arbeitgeber:innen können sich also nicht darauf berufen, dass Mehrarbeit erst nach einem Jahr saldiert wird, wenn keine kollektivvertragliche Grundlage dafür besteht. Der Schutzzgedanke des Gesetzes würde andernfalls ins Leere laufen.

Besonders strittig war auch die Frage, ob Zuschläge erst dann gebühren, wenn die

Überstunden- bzw. Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte – rechtliche Grundlagen und praktische Konsequenzen

LEITARTIKEL

Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschritten wird. Hierzu bezog der OGH eindeutig Stellung: Teilzeitkräfte dürfen nicht schlechter gestellt werden, da dies gegen das Benachteiligungsverbot des § 19d Abs 6 AZG verstoßen würde. Wer ein:e Mitarbeiter:in mit 20 Wochenstunden beschäftigt und regelmäßig 10 Stunden zusätzlich arbeiten lässt, muss für diese 10 Stunden Zuschläge bezahlen – auch wenn noch nicht die Vollzeitgrenze erreicht ist.

Kritisch zu sehen ist auch die Gestaltungspraxis mit Überstundenpauschalen. Zwar sind diese arbeitsrechtlich zulässig, doch zeigt die Rechtsprechung, dass Arbeitgeber:innen oft zu knapp kalkulieren. Der OGH fordert eine strenge „Deckungsprüfung“ (zB OGH 9 ObA 77/09k). Übersteigen die tatsächlich geleisteten Mehr- und Überstunden samt Zuschlägen die vereinbarte Pauschale, bleibt die/der Arbeitnehmer:in anspruchsberechtigt. Dies birgt ein erhebliches Risiko, wenn Unternehmen über Jahre hinweg auf Pauschalregelungen setzen, ohne diese regelmäßig zu überprüfen.

Auch bei Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld spielt Mehrarbeit eine Rolle. Der OGH hat entschieden, dass regelmäßig geleistete Mehrarbeit – inklusive Zuschläge – anteilig einzubeziehen ist. Werden diese Regelungen übersehen, entstehen zusätzliche finanzielle Belastungen.

Die Judikatur zeigt insgesamt deutlich, dass die Schutzfunktion des § 19d AZG ernst genommen wird. Unternehmen sollten sich bewusst machen, dass Verstöße nicht nur zu hohen Nachzahlungen füh-

ren, sondern auch Reputationsschäden nach sich ziehen können.

Aus diesem Grund geben wir Ihnen nachfolgend eine kompakte Übersicht zu dieser Thematik:

Abgrenzung: Mehrarbeit vs. Überstunden

Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) grundsätzlich acht Stunden pro Tag beziehungsweise 40 Stunden pro Woche. Kollektivverträge können auch eine kürzere Normalarbeitszeit vorsehen, etwa 38,5 Wochenstunden.

Für Teilzeitbeschäftigte wird eine geringere individuelle Normalarbeitszeit vereinbart, zum Beispiel 20 oder 30 Stunden pro Woche. Wird diese vertraglich festgelegte Arbeitszeit überschritten, spricht man von Mehrarbeit. Eine Überstunde liegt jedoch erst dann vor, wenn die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit einer:s Vollzeitmitarbeiters:in überschritten wird.

Die Unterscheidung ist deshalb entscheidend, weil für Mehrarbeit und Überstunden unterschiedliche Zuschläge vorgesehen sind.

Zuschläge für Mehrarbeit

Für **Mehrarbeit** gebührt nach § 19d AZG ein **Zuschlag von 25 %**. Teilzeitbeschäftigte sollen dadurch davor geschützt werden, dass sie zwar regelmäßig über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus eingesetzt werden, aber dennoch keinen

Überstunden- bzw. Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte – rechtliche Grundlagen und praktische Konsequenzen

LEITARTIKEL

Anspruch auf eine erhöhte Entlohnung hätten. Der Zuschlag ist gesetzlich zwingend vorgesehen und darf arbeitsvertraglich nicht ausgeschlossen werden. Arbeitgeber:innen, die Mehrarbeit bloß zum Normallohn abgelten, laufen daher Gefahr, dass Arbeitnehmer:innen die Zuschläge rückwirkend einklagen.

Ein Anspruch auf den Zuschlag für Mehrarbeit entfällt jedoch in folgenden Ausnahmefällen:

- **Zeitausgleich:** Wenn die Mehrarbeit innerhalb von drei Monaten (oder innerhalb eines kollektivvertraglich verlängerten Zeitraums) im Verhältnis 1:1 durch Zeitausgleich ausgeglichen wird, fällt kein Zuschlag an.
- **Gleitzeit:** Bei einer gültigen Gleitzeitvereinbarung entfällt der Zuschlag, wenn die vereinbarte Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum nicht überschritten wird.
- **Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit:** Hat der Kollektivvertrag eine kürzere Normalarbeitszeit als 40 Stunden vorgesehen, gelten die kollektivvertraglichen Regeln auch für Teilzeitkräfte.

In allen anderen Fällen besteht der Anspruch zwingend. Der Oberste Gerichtshof hat mehrfach klargestellt, dass ein „Hinauszögern“ des Ausgleichs über drei Monate hinaus ohne kollektivvertragliche Grundlage nicht zulässig ist.

Zuschläge für Überstunden

Auch bei Teilzeitbeschäftigten können **echte Überstunden** vorliegen, die mit **mindestens 50 %** Zuschlag abzugelten

sind (die Höhe des Zuschlages richtet sich meist nach dem jeweiligen Kollektivvertrag; regelt der Kollektivvertrag nichts, dann beträgt der Zuschlag 50 %). Bemerkenswert ist dabei, dass dafür nicht zuerst die volle wöchentliche Normalarbeitszeit geleistet sein muss. Es ist ausreichend, wenn die Arbeitszeit der entsprechend vergleichbaren Vollzeitkräfte an diesem Tag überschritten wird.

Treffen mehrere Zuschläge zusammen (zB Überstunde an einem Sonntag oder in der Nacht), gebührt grundsätzlich der jeweils höhere Zuschlag - eine „Doppelverrechnung“ ist jedoch nicht vorgesehen.

Auch hier gilt: Kollektivverträge können abweichende, meist günstigere Regelungen enthalten. Manche sehen etwa einen 100-%-Zuschlag für Sonntags- oder Feiertagsarbeit vor. Es empfiehlt sich daher, den anwendbaren KV genau zu prüfen, da dessen Bestimmungen Vorrang vor dem Gesetz haben.

Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber:innen

In der Praxis stellt sich häufig die Frage, wie sich Mehr- und Überstunden mit flexiblen Arbeitszeitmodellen vereinbaren lassen. Arbeitszeitkonten und Gleitzeitregelungen können eine Möglichkeit sein, Mehrarbeit auszugleichen, ohne dass sofort Zuschläge fällig werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Grenzen des AZG strikt einzuhalten sind. Ohne kollektivvertragliche Ermächtigung darf der Ausgleichszeitraum für Mehrarbeit maximal drei Monate betragen. Wer längere Durchrechnungszeiträume einführen

Überstunden- bzw. Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte – rechtliche Grundlagen und praktische Konsequenzen

LEITARTIKEL

möchte, benötigt daher zwingend eine kollektivvertragliche Grundlage.

Ein weiteres Instrument sind **Überstundenpauschalen** oder sogenannte **All-In-Vereinbarungen**. Sie sind grundsätzlich zulässig, müssen jedoch sorgfältig kalkuliert werden. Der OGH verlangt eine sogenannte Deckungsprüfung: Die Pauschale muss die tatsächlich anfallenden Mehr- und Überstunden einschließlich der Zuschläge im Durchschnitt abdecken. In der Praxis bedeutet das, dass Arbeitgeber:innen ihre Pauschalvereinbarungen regelmäßig überprüfen und dokumentieren sollten, um späteren Streitigkeiten vorzubeugen.

Risiken bei Nichtbeachtung

Die (finanziellen) Risiken bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Vorgaben sind erheblich. Arbeitnehmer:innen können Zuschläge rückwirkend für mehrere Jahre geltend machen. Insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten, die regelmäßig mehr als die vertraglich vereinbarten Stunden leisten, kann dies zu Nachforderungen führen. Hinzu kommt, dass Mehrarbeit nach dem Gesetz nicht nur den Stundenlohn erhöht, sondern auch die Bemessungsgrundlage für Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld beeinflusst. Werden Mehrarbeitszuschläge nicht berücksichtigt, können zusätzliche Forderungen auf das Unternehmen zukommen. Zudem drohen verwaltungsrechtliche Strafen, wenn die Arbeitszeitgrenzen überschritten oder Zuschläge nicht ordnungsgemäß bezahlt werden.

Fazit

Teilzeitbeschäftigte dürfen in Bezug auf Mehrarbeit und Überstunden nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitkräfte. Mehrarbeitszuschläge von 25 % sind zwingend zu bezahlen, sobald die vereinbarte Teilzeitgrenze überschritten wird – unabhängig davon, ob die gesetzliche Normalarbeitszeit schon erreicht ist. Überstunden sind hingegen mit 50 % zu vergüten, soweit keine kollektivvertraglich günstigeren Regelungen bestehen. Es empfiehlt sich daher Arbeitszeitmodelle, Pauschalvereinbarungen und Zeitausgleichsregelungen regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren, um hohe Nachzahlungen, zusätzliche Ansprüche bei Sonderzahlungen und Verwaltungsstrafen zu vermeiden.



Konkurrenzkláuseln – Rahmenbedingungen und besondere Ausgestaltungen

Eine Konkurrenzklausel ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, welche die/den Arbeitnehmer:in nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in ihrer/seiner beruflichen Tätigkeit zugunsten des/der ehemaligen Arbeitgeber:in beschränkt. Sie soll die berechtigten Interessen des Arbeitgebers wahren, unterliegt jedoch zum Schutz des Arbeitnehmers strengen gesetzlichen Regelungen.

So ist eine Konkurrenzklausel unzulässig, wenn dadurch ein Minderjähriger verpflichtet wird. Außerdem ist die Vereinbarung nur dann gültig, wenn

- sich die Beschränkung auf den Geschäftszweig der/des Arbeitgeber:in bezieht,
- ein Jahr nicht übersteigt und

- auch sonst nach Gegenstand, Zeit und Ort sowie im Verhältnis zum geschäftlichen Interesse der/des Arbeitgeber:in keine unbillige Erschwerung des Fortkommens der/des Arbeitnehmer:in darstellt.

Die Frage, ob eine Konkurrenzklausel das Fortkommen der/des Arbeitnehmer:in unbillig erschwert, wird im Einzelfall insbesondere anhand der vom Gesetz vorgegebenen Abwägungskriterien (Gegenstand, Zeit, Ort, geschäftliches Interesse der/des Arbeitgeber:in) beurteilt. Das führt im Rahmen gerichtlicher Auseinandersetzungen oft dazu, dass der Geltungsbereich der Klausel zugunsten der/des Arbeitnehmer:in beschränkt wird. Um einer solchen Situation vorzubeugen, ist es daher sinnvoll, nachvertragliche Wettbewerbsverbote zielorientiert und gebiets- oder marktbezogen auszugestalten.

ARBEITSRECHT AKTUELL

Neben „klassischen“ Konkurrenzklauseln, die der/dem Arbeitnehmer:in nach Beendigung des Dienstverhältnisses üblicherweise eine selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit im betreffenden Geschäftsbereich untersagen, haben viele Arbeitgeber:innen ein besonderes Interesse an spezifischen Ausgestaltungsformen nachvertraglicher Wettbewerbsverbote.

So werden häufig Kundenschutz-, Mandanten- oder Klientenschutzklauseln vereinbart, die der/dem Arbeitnehmer:in nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verbieten, Kunden der/des ehemaligen Arbeitgeber:in zu betreuen.

Um den Verlust wichtiger Mitarbeiter und damit verbunden oft auch von viel Know-how zu vermeiden, verbieten Mitarbeiterschutzklauseln der/dem ehemaligen Arbeitnehmer:in, nach Vertragsende mit Mitarbeitern der/des Arbeitgeber:in zusammenzuarbeiten.

Lieferantenschutzklauseln zielen darauf ab, der/dem Arbeitnehmer:in die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten der/des ehemaligen Arbeitgeber:in zu untersagen, um wichtige Lieferketten und Geschäftskontakte zu schützen.

Auch diese Ausgestaltungsformen unterliegen – zumindest nach überwiegender Auffassung – den gesetzlichen Regelungen zu Konkurrenzklauseln und sind nur insoweit wirksam, als sie diesen Vorgaben entsprechen.

Nicht als Konkurrenzklauseln im einleitend beschriebenen Sinn werden hingegen Geheimnisschutzklauseln gesehen, wel-

che die/den Arbeitnehmer:in verpflichten, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren. Gleiches gilt auch für Datenschutzklauseln, mit denen die/der Arbeitgeber:in entsprechend ihrer/seiner gesetzlichen Verpflichtung der/des Arbeitnehmer:in vereinbart, dass diese:r beruflich zugängliche Daten nur mit ausdrücklicher Anordnung der/des Arbeitgeber:in an Dritte weitergeben darf.

Für den Fall des Verstoßes gegen eine Konkurrenzklausel kann eine Konventionalstrafe vereinbart werden, die das sechsfache Netto-Monatsentgelt der/des Arbeitnehmer:in nicht übersteigen darf. Konventionalstrafen unterliegen dem sog. richterlichen Mäßigungsrecht; das Gericht, das in einem Streitfall entscheidet, kann also die vereinbarte Konventionalstrafe reduzieren, wenn es der Ansicht ist, dass die Strafe zu hoch ist. Die Vereinbarung einer Konventionalstrafe als Sanktion für den Verstoß gegen eine Konkurrenzklausel hat den Vorteil, dass kein konkreter Schaden nachgewiesen werden muss. Allerdings schließt sie zugleich den Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines darüberhinausgehenden Schadens aus.

Richtig eingesetzt können Konkurrenzklauseln wichtige Interessen der/des Arbeitgeber:in schützen und auch ein Instrument der Mitarbeiterbindung darstellen.

ARBEITSRECHT AKTUELL

Unfall mit einem Elektro-Scooter ist kein Dienst- oder Arbeitsunfall

OGH 08.10.2024, 10 ObS 55/24x



Der Oberste Gerichtshof (OGH) beschäftigte sich mit der Frage, ob ein Unfall mit einem E-Scooter auf dem Weg zur Arbeit sozialversicherungsrechtlich als Arbeitsunfall anzusehen ist, wie dies bei der Fahrt mit zB einem Rad der Fall wäre.

Dazu sprach der OGH aus, dass Unfälle in der Regel nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fallen, wenn sie auf die spezifischen Eigenschaften bzw. Gefahren des E-Scooters zurückzuführen sind.

Ein Dienstnehmer fuhr im Februar 2023 mit einem E-Scooter zur Arbeit. Als er einem Pkw auswich, stürzte er aufgrund der geringen Stabilität, der schmalen Lenkstange und kleineren Rädern des E-Scooters auf feuchter Fahrbahn und verletzte sich. Der Kläger argumentierte, der E-Scooter sei ein übliches Fortbewegungsmittel, das einem Fahrrad gleichgestellt sei, und beanspruchte eine Versehrtenrente.

Der OGH bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen und wies die Klage ab. Er stellte fest, dass E-Scooter trotz ihrer zunehmenden Verbreitung nicht als allgemein übliche und sicher handhabbare Verkehrsmittel im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung gelten.

E-Scooter werden vom Gesetzgeber als „Trendsportgeräte“ eingestuft. Ihre technische Bauart, insbesondere die Stabilität, Lenkung und Bremsen, erfordert eine besondere Geschicklichkeit und birgt spezifische Gefahren, die über die allgemeinen Weggefahren hinausgehen.

Ein Unfall, der auf diese typischen, mit der Bauart des E-Scooters verbundenen Gefahren zurückgeht – wie das Wegrutschen auf feuchter Fahrbahn aufgrund der geringen Stabilität – ist daher nicht vom Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst.

Die Tatsache, dass der E-Scooter nach der Straßenverkehrsordnung (StVO) zugelassen war und der Fahrer keine Verkehrsvorschriften verletzt hat, ändert nichts an dieser versicherungsrechtlichen Beurteilung.

Fazit

Dieses Urteil verdeutlicht, dass die Wahl des Verkehrsmittels auf dem Weg zur Arbeit wesentlichen Einfluss auf den Versicherungsschutz hat. Obwohl E-Scooter eine praktische Alternative für den urbanen Verkehr darstellen, sollten sich Arbeitnehmer:innen der damit verbundenen Risiken bewusst sein, da die gesetzliche Unfallversicherung im Falle eines Unfalls, der auf die spezifischen Bauartmerkmale zurückzuführen ist, nicht greift.

WIRTSCHAFTS- RECHT AKTUELL



Geringfügiger Mangel bei Individualsoftware?

OGH 27.5.2025, 1 Ob 67/25x

Der Oberste Gerichtshof (OGH) setzte sich mit der Frage auseinander, unter welchen Voraussetzungen bei Individualsoftware ein bloß geringfügiger Mangel iSd § 932 Abs 4 ABGB vorliegt.

Die Klägerin, ein Leckortungsunternehmen, beauftragte die Beklagte mit der Erstellung eines auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen EDV-Programms, das insb. zur Erstellung der Leckortungsberichte für ihre Kunden dienen sollte. Das Entgelt betrug ca. EUR 40.000. Das fertige Programm setzte die Klägerin nur kurz ein, weil die damit erstellten Berichte Formatierungsmängel aufwiesen, die einen unprofessionellen Eindruck erweckten, und Fotos einem Bericht nicht mehrmals hinzugefügt werden konnten. Allein die Behebung der zweiten Fehlfunktion hätte

nach den Feststellungen einen Aufwand zwischen EUR 2.400,00 und EUR 12.000,00 erfordert.

Die Klägerin machte Wandlung geltend und forderte die Rückzahlung des Entgelts. Die Beklagte wendete ein, dass bloß ein geringfügiger Mangel vorliege, weshalb die Wandlung ausgeschlossen sei.

Der OGH bestätigte die Entscheidung der Vorinstanzen, dass die Mängel der Software nicht bloß geringfügig sind und die Wandlung daher zulässig ist.

Die Software ermöglichte es der Klägerin nicht, in den Leckortungsberichten Fotos mehrfach abzubilden. Zudem wiesen die Berichte erkennbare Formatierungsfehler auf, die einen unprofessionellen Eindruck vermittelten, weshalb die Verwendung im Geschäftsverkehr unzumutbar und die Software für das Berichtswesen nicht einsetzbar war. Die Behebungskosten von bis

WIRTSCHAFTS- RECHT AKTUELL

zu 12.000 EUR allein für einen der beiden Mängel stehen in keinem angemessenen Verhältnis zur Gesamtrechnungssumme von knapp 40.000 EUR. Von einem geringen Behebungsaufwand, der die Geringfügigkeit des Mangels indizieren könnte, konnte daher nicht ausgegangen werden.

Unterschiedlicher Haben- und Sollzinssatz am Girokonto zulässig

OGH 23.06.2025, 10 Ob 56/24v

Eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) einer Bank, wonach für ein Girokonto ein fixer Habenzinssatz von 0%, hingegen ein an den 3-Monats-Euribor gebundener Sollzinssatz vereinbart wurde, ist laut Ansicht des OGH nicht gröblich benachteiligend.

In einer erst kürzlich veröffentlichten Entscheidung hatte sich der OGH damit zu befassen, ob eine unterschiedliche Verzinsung von Haben- und Sollzinsen gröb-

lich benachteiligend iSd § 879 Abs 3 ABGB ist. Der Kläger vertrat im gegenständlichen Verfahren die Ansicht, dass eine derartige Klausel gesetzwidrig sei, weil sie sowohl gröblich benachteiligend iSd § 879 Abs 3 ABGB als auch sittenwidrig iSd § 879 Abs 1 ABGB sei. Insbesondere wurde damit argumentiert, dass nach dispositivem Recht für Guthaben grundsätzlich Zinsen in Höhe von 4 % zustünden. Die Beklagte könne sich durch das sich aus dem Guthaben ergebende Kapital Refinanzierungskosten am Geldmarkt sparen. Dennoch schließe eine derartige Klausel eine Verzinsung und damit die Weitergabe dieses Vorteils an Konsumenten aus, was dem Gleichbehandlungs- und Zweiseitigkeitsgebot widerspreche. Es müsse daher entweder auch der Habenzinssatz einer Zinsgleitklausel unterliegen oder der Sollzinssatz fix vereinbart werden.

Die Beklagte bestritt dieses Vorbringen und wandte zunächst ein, dass derartige Klauseln eine Hauptleistungspflichte



WIRTSCHAFTS- RECHT AKTUELL

regeln würden und sohin nicht der Inhaltskontrolle gemäß § 879 Abs 3 ABGB unterlägen. Darüber hinaus bestehe keine gesetzliche Pflicht zur Guthabensverzinsung auf einem Girokonto, weshalb auch eine Nullverzinsung des Guthabens sachlich gerechtfertigt sei. Selbst bei Sparprodukten läge der Zinssatz weit unter dem vom Kläger begehrten Zinssatz, weshalb das Begehren des Klägers abzuweisen sei.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab – das Berufungsgericht gab der darauffolgenden Berufung des Klägers nicht Folge. Die Revision wurde jedoch zugelassen, weil zu derartigen Klauseln keine höchstgerichtliche Rechtsprechung existiere.

Der erkennende Senat hielt in seiner Entscheidungsbegründung zunächst fest, dass die Vereinbarung von Habenzinssätzen in AGB einer Bank für Guthaben auf einem Girokonto als Nebenleistungspflicht der Inhaltskontrolle unterliegt – insofern ist der Anwendungsbereich für eine Prüfung anhand des § 879 Abs 3 ABGB eröffnet. In Folge einer umfassenden Interessenabwägung kam der OGH jedoch zu dem Ergebnis, dass die unterschiedliche Verzinsung von Guthaben und Debet nicht gröblich benachteiligend ist. Dies wurde insofern begründet, als Sollzinsen für einen Kreditvertrag nicht mit Habenzinsen für das Guthaben auf einem Girokonto vergleichbar sind, zumal dieses die Teilnahme am bargeldlosen Zahlungsverkehr ermöglichen soll und nicht dem Sparzweck diene. Im Ergebnis ist daher die verfahrensgegenständliche Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt.

Haftung von Sacheinlageprüfer:innen

(Bild: Sacheinlageprüferin)

OGH 30.04.2025, 6 Ob 214/24z

Der OGH befasst sich in seiner Entscheidung zu 6 Ob 214/24z mit der Haftung einer Sacheinlageprüferin im Zusammenhang mit der ordnungsgemäßen Leistung von Sacheinlagen.

Die klagende Partei, eine Kapitalgesellschaft, brachte im Rahmen einer Kapitalerhöhung eine Sacheinlage in Form einer Marke mit einem Wert von EUR 3.120.000,00 in die Gesellschaft ein. Im Nachhinein stellte die Gesellschaft jedoch fest, dass die eingebrachten Sacheinlagen deutlich überbewertet worden waren, wodurch ihr ein erheblicher Schaden entstand. Konkret erwies sich die als Sacheinlage eingebrachte Marke als wertlos, sodass die klagende Gesellschaft einen erheblichen finanziellen Verlust erlitt.

Daraufhin erhob die Gesellschaft Klage gegen die gerichtlich bestellte Sacheinlageprüferin. Der OGH bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen, wonach ein Verschulden der Beklagten aufgrund ihrer beruflich bedingten Sorgfaltspflichten vorlag. Die Sacheinlageprüferin wurde verpflichtet, den Schaden zu ersetzen, der durch die Differenz zwischen dem zu hoch bestätigten Wert und dem tatsächlichen Wert der Sacheinlage entstanden war.

Begründend führte der OGH aus, dass eine Sacheinlage denselben Zweck erfüllt wie eine Bareinlage, nämlich die Absicherung der Kapitalaufbringung. Daraus folgte, dass die Haftungsregeln, die für Kreditinstitute bei der unrichtigen Bestätigung einer Bareinlage gelten, analog auch für



Sacheinlageprüfer:innen bei der Bewertung von Sacheinlagen anzuwenden sind.

Die Entscheidung verdeutlicht die hohen Anforderungen an die ordnungsgemäße Bewertung von Sacheinlagen und die damit verbundenen Sorgfaltspflichten von Sacheinlageprüfer:innen. Sie stärkt den Gläubigerschutz und zeigt, dass Prüfer:innen bei der Beurteilung von Sacheinlagen sorgfältig und gewissenhaft vorgehen müssen, um die Kapitalaufbringung der Gesellschaft zuverlässig abzusichern.

Leasingentgelt als frustrierte Kosten schadenersatzfähig?

OGH 11.4.2025, 4 Ob 50/25v

Der OGH hat klargestellt, dass „frustrierte“ Leasingraten für jene Zeiten, in denen ein Fahrzeug aufgrund einer Reparatur nicht benutzt werden kann, nicht ersatzfähig sind.

Der Kläger kaufte von der Beklagten einen Pkw. Zur Finanzierung des Kaufpreises

schloss er mit einer Bank einen Leasingvertrag und wurde in weiterer Folge Leasingnehmer des Fahrzeugs. Die Beklagte führte eine unsachgemäße Reparatur am Klagsfahrzeug durch, wodurch ein Motorschaden verursacht wurde. Wegen der im Leasingvertrag dem Kläger zugeordneten Gefahrtragung ließ dieser das Fahrzeug bei einem Dritten reparieren. Der Kläger benützte das Fahrzeug im beschädigten Zustand nicht. Er wandte auch keine Kosten für ein Ersatzfahrzeug auf und erlitt keinen Verdienstentgang.

Der Kläger begehrte hingegen den Ersatz der ihm (beim Dritten) entstandenen Reparaturkosten und den Ersatz für „frustrierte Kosten“ für die Zeit der Nichtbenutzbarkeit des Fahrzeugs.

Das Erstgericht sprach dem Kläger die Reparaturkosten zu. Die Klage wurde betreffend die frustrierten Versicherungskosten hingegen abgewiesen. Diese beiden Ausprüche des Erstgerichts wurden sodann rechtskräftig. Einen Schadenersatzanspruch wegen der angefallenen Leasing-

WIRTSCHAFTS- RECHT AKTUELL



kosten verneinte das Erstgericht. Es wies darauf hin, dass die Leasingkosten finanzielle Auswirkungen auf die Zeit nach dem Leasingablauf (beim Kauf bzw. der Rückgabe) hätten, sodass es sich hier nicht um frustrierte Kosten handle.

Das Berufungsgericht änderte das Ersturteil dahin ab, dass es der Klage auch hinsichtlich der geltend gemachten frustrierten Leasingkosten stattgab. Die von der jüngeren Rechtsprechung für einen Ersatz frustrierter Aufwendungen entwickelten Voraussetzungen lägen im Anlassfall vor. Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision zur Frage der Ersatzfähigkeit frustrierter Leasingkosten zu, weil die Rechtsprechung des OGH uneinheitlich erscheine.

Der OGH führte dazu aus, dass frustrierte Aufwendungen im Allgemeinen nur jene Aufwendungen darstellen, die zwar nicht durch das Schadensereignis selbst verursacht wurden, durch dieses aber nutzlos geworden sind. Ein Ersatz frustrierter Aufwendungen muss aber auf bestimmte, eng umgrenzte Fälle eingeschränkt werden. Dies ist erforderlich, weil ansonsten eine Hintergehung der Wertung des Gesetzes drohe, wonach ideelle Schäden nur in ei-

nem geringeren Ausmaß zu ersetzen sind als Vermögensschäden. Eine zu weit gefasste Ersatzfähigkeit solcher Schäden ist nach der Ansicht des OGH nicht tragbar.

Daher sind nur jene frustrierten Aufwendungen zu ersetzen, die ganz typischerweise mit der Beschädigung eines Gegenstands verbunden sind. Bei beschädigten Fahrzeugen sind nach Ansicht des OGH (nur) jene Kosten („Generalunkosten“) ersatzfähig, die für die Zeit der Unbenutzbarkeit des Wagens nutzlos geworden sind. Dazu zählen etwa Steuern, Versicherungsbeiträge oder Garagenkosten.

Insbesondere die im Rahmen eines Finanzierungsleasings anfallenden Leasingkosten fallen aber nicht unter „frustrierte Aufwendungen“, weil sie Kaufpreiskarakter haben. So wie Käufer:innen keinen Anspruch auf Ersatz des anteiligen Kaufpreises eines beschädigten Fahrzeugs haben (etwa als „Nutzungsausfallentschädigung“), wenn dieses eine Zeit lang nicht genutzt werden kann, so gebührt auch Leasingnehmer:innen kein Ersatz für das von ihnen entrichtete Leasingentgelt. Das entrichtete Leasingentgelt wird auch nach Ende des Leasingvertrags beim Kauf bzw. der Rückgabe berücksichtigt.



Umgehungsgeschäft und verdeckte Treuhandabrede bei nicht dem Tiroler Grundverkehrsgesetz unterliegendem Liegenschaftserwerb

OGH 27.05.2025, 1 Ob 62/25m

In dieser Entscheidung hatte der OGH zu beurteilen, ob der Erwerb einer Liegenschaft durch eine nach dem Tiroler Grundverkehrsgesetz (TGVG) nicht genehmigungspflichtige inländische Gesellschaft dann als unzulässiges Umgehungsgeschäft (§ 879 ABGB) zu werten ist, wenn die Erwerberin durch eine verdeckte Treuhandvereinbarung einem Drittstaatsangehörigen (§ 3 TGVG) die Stellung eines wirtschaftlich Berechtigten einräumt.

Im Juni des Jahres 2022 veräußerte die Klägerin eine mit einem Gebäude bebaute Liegenschaft (§ 2 Abs 3 lit a TGVG) in Tirol. Erwerberin war die beklagte Gesellschaft mit Sitz in Österreich, deren Kapitalstruktur überwiegend von Unionsbürgern getragen wurde und daher nicht dem

Anwendungsbereich des Tiroler Grundverkehrsgesetzes (§ 1 TGVG) unterliegt. Bereits vor Kaufvertragsschluss hatte sich die Beklagte jedoch mit einem ukrainischen Staatsangehörigen darauf verständigt, treuhändig für ein von diesem beherrschtes Unternehmen aufzutreten. Hintergrund dieser Vereinbarung war, dass ein unmittelbarer Eigentumserwerb durch das Unternehmen des ukrainischen Staatsangehörigen einer grundverkehrsbehördlichen Genehmigung (§ 12 Abs 1 TGVG) bedurft hätte, welche nach den einschlägigen Bestimmungen nicht erteilt worden wäre. Die Liegenschaftstransaktion sollte daher wirtschaftlich auf Rechnung und im Interesse des ukrainischen Unternehmens erfolgen, welches über die Liegenschaft faktisch wie ein Eigentümer verfügen können sollte. Diese interne Treuhandabrede wurde der Klägerin bei Vertragsschluss nicht offengelegt.

In weiterer Folge begehrte die Klägerin von der beklagten Gesellschaft sowie

WIRTSCHAFTS- RECHT AKTUELL

deren Komplementärin die Zahlung des vereinbarten Kaufpreises (§ 1062 ABGB) einschließlich der von ihr vorab entrichteten Grunderwerbssteuer sowie der Eintragungsgebühr.

Demgegenüber brachten die Beklagten vor, dass der Kaufvertrag tatsächlich als Strohmangengeschäft zu Gunsten des ukrainischen Staatsangehörigen beziehungsweise einer von diesem kontrollierten Gesellschaft abgeschlossen worden sei. Daher liege ein Umgehungsgeschäft (§ 879 ABGB) vor, welches mangels Genehmigung der Grundverkehrsbehörde nichtig sei.

Ausgehend von diesem Sachverhalt gelangte das Höchstgericht zum Ergebnis, dass der Verkauf einer Liegenschaft an eine Gesellschaft, die selbst nicht unter das Tiroler Grundverkehrsgesetz (TGVG) fällt, nicht schon deshalb als Umgehung der grundverkehrsbehördlichen Genehmigungspflicht zu qualifizieren, weil die Käuferin ihrerseits einem ukrainischen Staatsangehörigen aufgrund einer Treuhandabrede eine eigentümerähnliche Stellung einräumen könnte.

Unzulässige AGB-Klauseln einer Kinderbetreuungseinrichtung

OGH 23.10.2024, 9 Ob 68/24a

Der OGH hatte als Revisionsgericht über eine Klage des Vereins für Konsumentinformation (VKI) wegen Unterlassung zur Verwendung mehrerer Klauseln in einem Betreuungsvertrag eines Betreibers einer Kinderkrippe und eines Kindergartens zu entscheiden.

Der Betreiber hat in seinem Betreuungsvertrag insgesamt fünf Klauseln verwendet, die nach Ansicht des VKI unzulässig und mit den rechtlichen Vorgaben des Konsumentenschutzgesetzes (KSchG) sowie des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) nicht in Einklang zu bringen sind.

Konkret wurden (verkürzt formuliert) die nachfolgenden Klauseln des Betreuungsvertrags aufgegriffen:

I. Festlegung eines nicht refundierbaren Einschreibungsbetrages

- Die Formulierung lautete: „Der Einschreibungsbetrag beläuft sich auf EUR 300,-. Damit ist das Informationsgespräch, die Einschreibungsadministration und der Kennenlernprozess zwischen Erziehungsberechtigten, Kind und Pädagog:in abgegolten und daher jedenfalls von einer möglichen Refundierung ausgenommen“.
- Der OGH qualifizierte diese Klausel als gröblich benachteiligend im Sinne des § 879 Abs 3 ABGB. Eine gröbliche Benachteiligung liege dann vor, wenn keine sachliche Rechtfertigung vom Abweichen des dispositiven Rechts gegeben ist, da normalerweise ein Rückzahlungsanspruch besteht.

II. Festlegung einer pauschalen Zahlungsverpflichtung auch bei Nichtinanspruchnahme der Leistung

- Die Formulierung lautete: „Auch wenn die Betreuung über mehrere Wochen nicht in Anspruch genommen wird, ist der Beitrag für den betreffenden Monat ohne Abzüge durchgehend zu entrichten“.

WIRTSCHAFTS- RECHT AKTUELL

- Der OGH qualifiziert diese Klausel als intransparent iSv § 6 Abs 3 KSchG, da keine ausreichende Differenzierung vorgenommen wird. Bei der Auslegung solcher Klauseln im Rahmen der gerichtlichen Überprüfung ist die „kundenfeindlichste“ Auslegung der Klausel zu bewerten. Danach bestünde eine Zahlungsverpflichtung, wenn die Gründe aus der Sphäre des Unternehmers stammen.

III. Festlegung benachteiligender Kündigungsregelungen

- Die Formulierung lautete (verkürzt), dass bei Beendigung des Betreuungsverhältnisses die Einhaltung einer halbjährlichen Kündigungsfrist bedürfe, wobei eine Kündigung jeweils zum Ende des Bildungsjahres möglich ist (...).
- Der OGH wertet auch diese Klausel als einen Verstoß gegen § 6 Abs 1 Z 1

KSChG, da sie im Einzelfall zu einer Vertragsbindung bis zu eineinhalb Jahren führen kann und dies nicht mehr mit ua der Planbarkeit für den Unternehmer gerechtfertigt werden kann.

IV. Festlegung eines verschuldensunabhängigen Kautioneinbehalts

- Nach der Formulierung sollte „(...) der Kindergartenplatz bis zu diesem Zeitpunkt nicht in Anspruch (genommen werden), gehen der Betreuungsplatz sowie die Kautions (...) verlustig“.
- Der OGH sah hier eine gröbliche Benachteiligung gem. § 879 Abs 3 ABGB, da sie vom dispositiven Recht insoweit abweicht, als dass eine Kautions normalerweise nur einen Sicherungszweck hat. Bei Abweichung von dispositiven Rechtsvorschriften liegt eine gröbliche Benachteiligung schon dann vor, wenn sie unangemessen ist und wenn



WIRTSCHAFTS- RECHT AKTUELL

mit anderen, für den Unternehmer nicht mit erheblichem Mehraufwand verbundenen Maßnahmen, das verfolgte Ziel ebenfalls erreicht werden könne. Darüber hinaus kritisierte das Gericht auch den verschuldensunabhängigen Einbehalt, weshalb die Klausel in ihrer Gesamtheit jedenfalls für den Verbraucher gröblich benachteiligend ist.

V. Bestimmung eines sofortigen einseitigen Kündigungsrechts des Unternehmers

- Es wurde vertraglich festgehalten, dass bei Vorliegen schwerwiegender Gründe das Betreuungsverhältnis mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden könne. Ein solcher schwerwiegender Grund sei (...) „eine grundsätzliche und schwerwiegende mangelnde Identifikation mit der Philosophie und dem pädagogischen Konzept“ (der Kinderbetreuungseinrichtung), „oder, wenn sich nach Dafürhalten der Pädagogischen Leitung und deren alleinigem Urteil bei einem Kind nach einer angemessenen Probezeit und Eingewöhnung zeigt, dass die Voraussetzungen für eine gelingende Inklusion nicht gegeben sind“.
- Auch hierin erblickte der OGH einen Verstoß sowohl gegen § 6 Abs 2 Z 2 KSchG als auch gegen § 879 Abs. 3 ABGB, da die Formulierung einerseits unpräzise sei und damit nicht sicher erkennbar sei, wann die Kündigungsgründe vorliegen und die Kündigung andererseits damit zur alleinigen Disposition des Unternehmers gestellt ist.

Fazit

Für die Verwender:innen von Klauseln bestehen aus unternehmerischer Sicht oftmals nachvollziehbare Gründe. Allerdings ist bei der Formulierung solcher Klauseln stets Vorsicht geboten, da sie sich insbesondere am Verbot der „gröblichen Benachteiligung“ iSd. § 879 Abs 3 ABGB als auch an den Vorschriften des Konsumenschutzgesetzes (KSchG) messen lassen müssen. Besonders gefährlich dabei ist, dass im Rahmen einer Verbandsklage die gerichtliche Auslegung und Prüfung derartiger Klauseln im „kundenfeindlichsten“ Sinn erfolgt, was schnell zum Nachteil der Verwender:innen gereicht.

NEWS

Neue Teammitglieder bei CHG

Mit 1. September 2025 kehrt Juristin **Angela Hirsch** als Rechtsanwältin zurück. Nach Stationen in einem führenden österreichischen Kreditinstitut sowie als Legal Counsel in einem internationalen Konzern bringt sie umfassende Praxiserfahrung aus dem Bankensektor mit.

Ihre Schwerpunkte liegen im **Bank- und Kapitalmarktrecht**, insbesondere im Bankvertragsrecht. Zusätzlich unterstützt sie die Praxisgruppe Business Law im allgemeinen Zivil- und Vertragsrecht.

„Angela Hirsch verbindet juristische Expertise mit tiefem Verständnis für die Abläufe in Banken – ein großer Mehrwert für unsere Kanzlei und Mandant:innen“, so **Daniel Tamerl**, Leiter der Praxisgruppe Banking & Finance.



Bodo Matthias Wedell bringt Erfahrung als Rechtsanwaltsanwärter in Tirol und Wien sowie als Jurist in der öffentlichen Verwaltung mit, inklusive Auslandsabordnung nach Indien. Er studierte Rechtswissenschaften in Salzburg und Erlangen, absolvierte Studienaufenthalte in Shanghai und Innsbruck und leistete sein Gerichtsjahr im Sprengel des OLG Wien. Bodo unterstützt unseren Standort Wien sowie die Praxisgruppen Öffentliches Wirtschaftsrecht und Vergaberecht sowie Business Law.



NEWS

Vier Wochen, vier Praxisgruppen und viele Eindrücke

Bei CHG ist der Sommer unter dem Motto: Vier Wochen, vier Praxisgruppen. Im Juli durften wir daher die Praktikanten Noah Wieland und Maximilian Harasser bei uns begrüßen.

Was Ihnen besonders in Erinnerung bleiben wird?

„Ich hätte nie gedacht, dass der Umgang in einer Großkanzlei so offen und persönlich ist. Die gemeinsamen aufschlussreichen Mittagspausen mit RAs und RAAs waren für mich echte CHG Momente.“

„... die Tatsache, dass das gesamte Team bereit war mir anspruchsvolle Tätigkeiten zu übertragen und sich die Zeit genommen hat, um mir das zur Erledigung dieser Tätigkeiten notwendige beizubringen.“

Schön, dass ihr da wart – und alles Gute für eure nächsten Schritte!



Von der Kanzlei direkt auf die Laufstrecke!

Am 10. September 2025 waren zwei Teams aus unserem Wiener Büro beim Wien Energie GmbH Business Run am Start. Mit über 30.000 Teilnehmer:innen war die Atmosphäre mitreißend und die Motivation riesig. Vielen Dank an alle, die mitgelaufen sind oder uns angefeuert haben – wir freuen uns schon auf das nächste Mal!



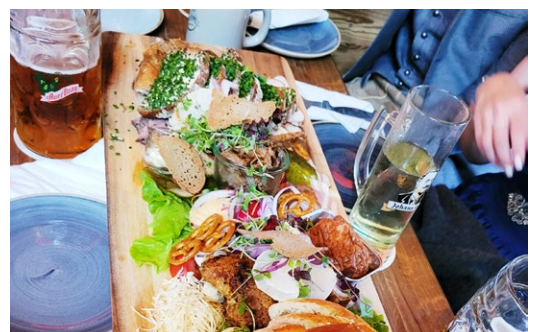
NEWS

Kanzleiausflug zum Rosenheimer Herbstfest

Unser diesjähriger CHG-Betriebsausflug führte uns am 12. September auf das Rosenheimer Herbstfest. Nach einem gemütlichen Start im Festzelt mit dem ein oder anderen Maß Bier ging es für einige von uns dann raus auf den Festplatz: Es wurden die unterschiedlichsten Fahrgeschäfte ausprobiert – Riesenrad, Autoscooter und der Free Fall Tower.

Für ein gemütliches Beisammensein blieb dabei ebenfalls genügend Zeit!

So schnell wie er begonnen hatte, war der Abend auch schon vorbei – wir hatten eine Menge Spaß und freuen uns schon jetzt auf den nächsten gemeinsamen Ausflug!



Save the Date!

CHG TERMINE

Innsbrucker Bankrechtsgespräche

Kreditsicherungsrecht:

Das Schicksal von Absonderungsrechten in der Insolvenz des Bankkunden

Datum

Donnerstag, 25.09.2025

Zeit

16:30 – 18:00 Uhr

Referenten

Univ.-Prof. MMMag. Dr.

Philipp Anzenberger

Universität Innsbruck

Ort

Wirtschaftskammer Tirol

Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck

Anmeldung

bis Montag, 22.09.2025, per E-Mail an:

bankrecht@chg.at

www.chg.at/bankrechtsgespraech

Corporate Breakfast

Trump 2.0, Zölle, Energiekosten: Das erwartet Österreichs Wirtschaft 2026 – Ein Blick in die Zukunft

Datum

Freitag, 07.11.2025

Zeit

8:00 – 9:30 Uhr

Vortragender

MMMag. Dr. Michael Böheim

Senior Economist beim WIFO, Mitglied der
Forschungsgruppe „Industrie-, Innova-
tions- und internationale Ökonomie

Ort

Tiroler Sparkasse, Seminarraum 6. Stock,
Sparkassenplatz 1, 6020 Innsbruck

Anmeldung

bis Montag, 11.03.2025 per E-Mail an:

office@chg.at

Nähere Informationen finden Sie unter

www.chg.at/corporate-breakfast

Vortragender

Hon.-Prof. Dr. Dietmar Czernich, LL.M.

Rechtsanwalt und Partner CHG Czernich

Rechtsanwälte

Der nächste CHG-Newsletter Business Law wird im November 2025 erscheinen – es werden wieder aktuelle Themen aus dem Bereich Wirtschaftsrecht behandelt.

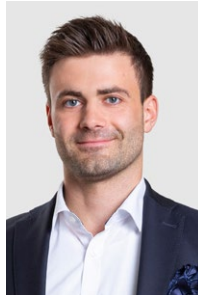
Praxisgruppe Business Law

TEAM

Das Team unserer Praxisgruppe Business Law steht Ihnen für Ihre Anliegen gerne zur Verfügung!



Florian
Müller



Mario
Kathrein



Bernhard
Köck



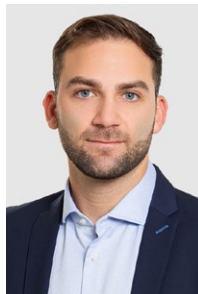
Christoph
Haidlen



Angela
Hirsch



Marlene
Wachter



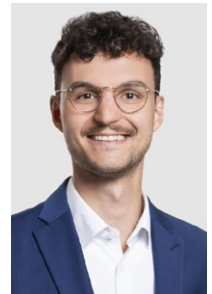
Erol
Alp



Michaela
Friedl



Christoph
Füreder



Felix
Hollenstein



Marco
Ladner



Julian
Mayrhofer



Michael
Opuhac



Bodo Matthias
Wedell



Gülsah
Yanik

KONTAKT

CHG Czernich Haidlen Gast & Partner Rechtsanwälte GmbH

Bozner Platz 4 • Palais Hauser • 6020 Innsbruck
+43 512 56 73 73 • office@chg.at • www.chg.at

IMPRESSUM

CHG Newsletter Business Law: Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:

Herausgeber:

CHG Czernich Haidlen Gast & Partner Rechtsanwälte GmbH
Bozner Platz 4, Palais Hauser, 6020 Innsbruck, Österreich
T +43 512 56 73 73, F +43 512 56 73 73 15, E office@chg.at

Grundlegende Richtung

Fachinformationsblatt für Wirtschaftsrecht

Hinweis: Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Herausgeber oder der Autoren ausgeschlossen ist.

Fotonachweis:

Seite 1: Shutterstock; Seiten: 2, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16: canva.com; Seiten 18, 19, 20, 22, 23: ; chg.at



CZERNICH
RECHTSANWÄLTE

Wir bewegen Wirtschaft.

Wir bewegen Wirtschaft. Seit 1999.



2025 erneut beste Kanzlei außerhalb Wiens¹ sowie seit 2023 in Westösterreich erstgereiht und mit 5 von 5 Sternen ausgezeichnet²

¹Trend-Anwaltsrankings und ²JUVE-Rankings

CHG Czernich Haidlen Gast & Partner Rechtsanwälte GmbH
Innsbruck • St. Johann in Tirol • Wien • Bozen • Vaduz — www.chg.at