C H G CZERNICH RECHTSANWÄLTE

Wir bewegen Wirtschaft.

CHG Newsletter Business Law

BUSINESS LAW

Nr. 5
Jahrgang 2022

Seite 2
Leitartikel

Seite 5
Wirtschaftsrecht aktuell

Seite 7
Arbeits- und Sozialrecht aktuell

Seite 10
CHG News

Seite 12
Team & Kontakt

Die österreichische Wirtschaft befindet sich inmitten einer weiteren Post-Lockdown-Erholungsphase. Laut WIFO-Konjunkturbericht Februar 2022 verzeichnete Österreich im vierten Quartal 2021 – wie schon im Schlussquartal 2020 – zwar einen der stärksten BIP-Rückgänge im Euro-Raum, jedoch hat der heimische Arbeitsmarkt den vierten Lockdown weitgehend unbeschadet überstanden. Sorgen bereitet den Unternehmen jedoch zunehmend der Rückgang des Arbeitskräfteangebotes sowie die Verteuerung von Rohstoffen.

Zusätzlich hält der Konflikt zwischen Russland und der Ukraine die Welt in Atem. Sollte das befürchtete Invasionsszenario tatsächlich eintreten, wären (westliche) Sanktionen gegen Russland die logische Folge. Diese hätten Auswirkungen auf die österreichische Wirtschaft und könnten die Erholungsphase nachhaltig beeinflussen.

Die Inflation stieg laut HVPI nämlich bereits im Jänner 2022 im Euro-Raum auf 5,1%, in Österreich auf 4,6% bzw. 5,1% laut VPI. Dieser Anstieg ist primär auf die Verteuerung von Rohstoffen, dabei insbesondere auf die drastisch gestiegenen Erdgaspreise zurückzuführen. Derzeit kommen rund 70 Prozent der österreichischen Erdgas-Importe aus Russland, bei Erdöl sind es immerhin zehn Prozent.

Diese enge Verflechtung der österreichischen mit der russischen Wirtschaft, gepaart mit möglichen weiteren drastischen Verteuerungen von dringend benötigten Rohstoffen könnte die heimische Wirtschaft daher noch länger beschäftigen. Das Wachstum für das Jahr 2022 dürfte daher nach Meinung einiger Experten tiefer ausfallen als bisher erwartet, 2023 dafür deutlich höher, die Phase der Erholung würde also verlängert werden.

In der Zwischenzeit dürfen wir Ihnen im Leitartikel dieses Newsletters die künftigen Verbraucherrechtsbehelfe bei unlauteren Geschäftspraktiken darstellen; ebenso beschäftigen wir uns uA mit den arbeitsrechtlichen Aspekten des COVID-19-Impfpflichtgesetzes.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß mit der fünften Ausgabe unseres CHG-Newsletters Business Law!

CHG-Praxisgruppe Business Law

Lauterkeitsrecht im Wandel
künftige Verbraucherrechtsbehelfe bei unlauteren Geschäftspraktiken

LEITARTIKEL
Mario Kathrein

Allgemeines

Aufgrund europäischer Vorgaben sind Verbrauchern, die durch unlautere Geschäftspraktiken geschädigt wurden, künftig **Rechtsbehelfe** einzuräumen. Unter Berücksichtigung der jüngsten Ereignisse, allen voran der Manipulation von Abgaswerten bei Kraftfahrzeugen, wurden die bestehenden europäischen Verbraucherschutzvorschriften im Rahmen der **REFIT-Eignungsprüfung** untersucht. In weiterer Folge präsentierte die europäische Kommission am 11.04.2018 ein Maßnahmenpaket mit dem plakativen englischen Titel **„A New Deal for Consumers“**. Damit soll auf die aktuellen Herausforderungen adäquat reagiert und auch in Zukunft ein fairer Wettbewerb innerhalb der Europäischen Union gewährleistet werden. Schlussendlich resultierte aus diesem Maßnahmenpaket insbesondere die **„Omnibus-RL“** (oder auch „Modernisierungs-RL“), mit der uA die **Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken** im binnenmarktinternen Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen und Verbrauchern (**UGP-RL**) abgeändert wird.

Europarechtliche Hintergründe

Sowohl die Bereiche Binnenmarkt als auch Verbraucherschutz liegen im Bereich der **geteilten Zuständigkeit** zwischen den Mitgliedstaaten und der Europäischen Union. Der österreichische Gesetzgeber darf folglich nur agieren, sofern und soweit dies nicht auf europäischer Ebene erfolgt. Die europarechtlichen Vorgaben nehmen sohin in diesen Bereichen eine zentrale Stellung ein.

Die **UGP-RL** wurde am 11.05.2005 angenommen und verfolgt das Ziel, Rechtsvorschriften in der Europäischen Union betreffend den Schutz der wirtschaftlichen Interessen von Verbrauchern vor unlauteren Geschäftspraktiken in den Mitgliedstaaten anzugleichen. Als derartige Geschäftspraktiken, die zur Beeinflussung der geschäftlichen Entscheidung von Verbrauchern in Bezug auf Produkte in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen, werden neben Handlungen auch Unterlassungen sowie Verhaltensweisen, Erklärungen und allgemein kommerzielle Mitteilungen samt Werbung und Marketing verstanden. Ferner sind Geschäfts-

Lauterkeitsrecht im Wandel
künftige Verbraucherrechtsbehelfe bei unlauteren Geschäftspraktiken

praktiken im außervertraglichen Bereich und auch solche während und nach Vertragsabschluss erfasst. Von der UGP-RL wird unmittelbar nur der Bereich des Geschäftsverkehrs zwischen Unternehmen und Verbrauchern (**B2C-Bereich**) geregelt. Den Mitgliedstaaten ist es grundsätzlich nicht gestattet, von den Bestimmungen der Richtlinie abzuweichen. Man spricht in diesem Zusammenhang von einer **vollständigen Harmonisierung** durch die UGP-RL.

Neuerungen auf europäischer Ebene

Nunmehr ist vorgesehen, dass gemäß dem durch die Omnibus-RL **neueingeführten Art 11a UGP-RL** Verbraucher, die durch unlautere Geschäftspraktiken geschädigt wurden, Zugang zu angemessenen und wirksamen **Rechtsbehelfen** haben müssen. Dies umfasst nach den Vorgaben der Richtlinie den **Ersatz des entstandenen Schadens** sowie gegebenenfalls **Preisminderung oder Beendigung des Vertrags**. Dabei können die Mitgliedstaaten die Voraussetzungen für die Anwendung und die folgenden Rechtsbehelfe festlegen. Sie können gegebenenfalls die Schwere und Art der unlauteren Geschäftspraktiken, den entstandenen Schaden und weitere relevante Umstände berücksichtigen. Sonstige Rechtsbehelfe, die Verbrauchern nach Unionsrecht oder nationalem Recht zur Verfügung stehen, werden davon ausdrücklich nicht berührt.

Aktuelle österreichische Rechtslage

Dieser neue Art 11a UGP-RL ist von den Mitgliedstaaten in ihre nationalen Rechtsordnungen umzusetzen. Nach herrschender Auffassung bestehen im österreichischen Recht **bereits umfassende allgemeine zivilrechtliche Rechtsbehelfe**, falls Verbraucher durch unlautere Geschäftspraktiken geschädigt werden. Rechtsschutzlücken werden vor allem dann verortet, wenn zum unlauter Handelnden keine (vor-)vertragliche Beziehung besteht.

Wer im geschäftlichen Verkehr unlauter handelt und den Wettbewerb zum Nachteil von Unternehmen nicht nur unerheblich beeinflusst oder entgegen den Erfordernissen der beruflichen Sorgfalt eine unlautere Geschäftspraktik anwendet, die in Bezug auf das jeweilige Produkt geeignet ist, das wirtschaftliche Verhalten des Durchschnittsverbrauchers wesentlich zu beeinflussen, kann bereits bisher nach § 1 UWG (Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb) auf **Unterlassung** und bei Verschulden auf **Schadenersatz** in Anspruch genommen werden. Insbesondere **irreführende und aggressive Geschäftspraktiken** gelten als unlauter.

Geschädigte Verbraucher haben ein großes Interesse daran, ihre Ansprüche auf das UWG zu stützen. Nach der **deliktsrechtlichen Natur des Lauterkeitsrechts** kann nämlich grundsätzlich jeder in Anspruch genommen werden, der im geschäftlichen Verkehr unlauter handelt. Eine (vor-)vertragliche Beziehung ist demnach nicht notwendig. Bisher war jedoch äußerst strittig, ob auch Verbraucher sich auf das UWG stützen können.

Die Stammfassung des UWG von 1923 war ursprünglich ein **reines Mitbewerberschutzgesetz**. Im Laufe der Zeit wurde auch **der Schutz der Allgemeinheit und der Schutz von Verbrauchern**

Lauterkeitsrecht im Wandel
künftige Verbraucherrechtsbehelfe bei unlauteren Geschäftspraktiken

forciert. Dafür waren insbesondere die UWG-Novellen 1971 und 2007 (womit die UGP-RL umgesetzt wurde) maßgeblich. Man spricht in diesem Zusammenhang auch vom „***Schutzzwecktrias des Lauterkeitsrechts***“. Der OGH nahm zur lauterkeitsrechtlichen Aktivlegitimation von Verbrauchern nur zweimal ausdrücklich Stellung. In seiner grundlegenden Entscheidung aus 1998 vertrat er den Standpunkt, dass geschädigte Verbraucher ihre Ansprüche auf das UWG stützen können. Diese Ansicht wurde erst unlängst im Dezember 2021 bestätigt. In der Zwischenzeit wurde die Frage vom OGH hingegen stets offengelassen. Es lag sohin über Jahre hinweg lediglich eine ausdrückliche Stellungnahme des Höchstgerichts vor, welche zudem vom Handelsgericht Wien 2001 (obiter) nicht geteilt wurde. Vor diesem Hintergrund entstand eine umfassende Diskussion im Schrifttum und es entwickelte sich die Frage der lauterkeitsrechtlichen Aktivlegitimation zu einer der umstrittensten Aspekte.

Künftige österreichische Rechtslage

Diese Frage ist nunmehr zweifelsfrei aufgrund der überarbeiteten UGP-RL im positiven Sinne geklärt. Österreich hätte diese Vorschriften bis zum 28.11.2021 in nationales Recht umsetzen müssen. Dies geschah bislang nicht, es liegt inzwischen jedoch ein **Ministerialentwurf** vor. Demnach sind künftig nach § 16 UWG unlauter Handelnde geschädigten Verbrauchern zum Ersatz des daraus entstehenden **positiven Schadens** verpflichtet. Nach der aktuellen Fassung sind nur aggressive und irreführende Geschäftspraktiken sowie Fälle der vergleichenden Werbung tatbestandsmäßig. Zudem wird auf eine „offensichtlich unlautere Geschäftspraktik“ abgestellt. Darunter ist nach den Erläuterungen zu verstehen, dass es sich um einen insoweit bestimmbaren Sachverhalt handeln müsse, über den bereits in der Judikatur als unlautere Geschäftspraktik abgesprochen wurde.

Wie die zum Ministerialentwurf ergangenen Stellungnahmen verdeutlichen, entspricht die vorgesehene Umsetzung insbesondere aufgrund der eben angeführten Restriktionen wohl nicht den Vorgaben der UGP-RL. Folglich ist anzunehmen, dass die schlussendliche Umsetzung von Art 11a UGP-RL in österreichisches Recht nochmals überarbeitet wird. Anzuwenden sind die geänderten nationalen Bestimmungen nach den Vorgaben der Omnibus-RL ab **28.05.2022**.

Wir unterstützen Sie gerne bei sämtlichen Fragen des Lauterkeitsrechts!

WIRTSCHAFTS-
RECHT AKTUELL

Kein konkludenter Vertragsabschluss durch Bezahlung des Mietzinses

OGH 27.07.2021, 5 Ob 96/21k

Der OGH hatte in diesem Verfahren abzuwägen, ob es durch die Bezahlung des Mietzinses zu einem konkludenten Vertragsabschluss gekommen ist. Der Kläger bewohnte seit seiner Studienzeit mit mehreren Mitbewohnern eine Mietwohnung, die sich im Eigentum des Beklagten befindet. Der Kläger war zum Zeitpunkt des Einzuges noch minderjährig, sodass die Parteien vereinbarten, dass der Vater des Klägers im Mietvertrag als Mieter aufscheinen solle. Der Mietzins wurde seit jeher vom Kläger und seinen Mitbewohnern an den Beklagten entrichtet. Für Angelegenheiten, die das Mietverhältnis betrafen, wendete sich der Beklagte regelmäßig an den Vater des Klägers.

Im gegenständlichen Verfahren begehrte der Kläger gegenüber dem Beklagten die Feststellung, Mieter der Wohnung des Beklagten zu sein.

Der OGH führte dazu aus, dass eine Vertragsübernahme eine Einigung aller beteiligten Parteien erfordert, welche grundsätzlich auch konkludent erfolgen kann. Ein Vertragsabschluss aufgrund konkludenten Verhaltens ist **anhand eines strengen Maßstabes** zu prüfen und setzt voraus, dass kein vernünftiger Grund bestehen darf, daran zu zweifeln, dass die Parteien den Willen haben, einen wirksamen Vertrag abzuschließen. Die unbeanstandete Annahme eines Entgeltes für die Benutzung der Räume kann nur dann als konkludenter Wille zum Abschluss eines Mietvertrages durch den Vermieter angesehen werden, wenn kein anderer Grund für die Zahlung in Frage kommt.

Im gegenständlichen Sachverhalt erblickte der OGH keine ausreichenden Anhaltspunkte, die auf einen konkludenten Abschluss eines Mietvertrages zwischen dem Kläger und dem Beklagten schließen lassen, sodass das Feststellungsbegehren des Klägers abgewiesen wurde.

WIRTSCHAFTS-
RECHT AKTUELL

Verrechnung von Sollzinsen während des Kreditmoratoriums?

OGH 22.12.2021, 3 Ob 189/21x

Als eine der ersten Maßnahmen zur Milderung finanziell nachteiliger Folgen der COVID-19 Pandemie wurden unter gewissen Voraussetzungen Ansprüche des Kreditgebers auf Rückzahlung, Zins- oder Tilgungsleistungen aus Kreditverträgen mit Verbrauchern und Kleinstunternehmen, die zwischen 01.04.2020 und 31.01.2021 fällig wurden, gestundet.

Der OGH hat dazu entschieden, dass für diesen Zeitraum keine Sollzinsen gefordert werden dürfen, es sei denn, zwischen Kreditgeber und Kreditnehmer wurde eine anderslautende Vereinbarung getroffen.

Fehlende Unterscheidungskraft iSd § 4 Abs 1 Z 3 MarkSchG

OGH 28.09. 2021, 4 Ob 153/21 k

In dieser kürzlich ergangenen Entscheidung zum Markenschutz hielt der OGH wie folgt fest:

- Zeichen gemäß § 4 Abs 1 Z 3 MarkSchG, die keine **Unterscheidungskraft** haben, können nicht als Marke registriert werden.

- Eine Marke gilt als unterscheidungskräftig, wenn sie **geeignet** ist, Waren oder Dienstleistungen, für die die Eintragung beantragt wird, als von einem bestimmten Unternehmen stammend zu kennzeichnen und diese Waren oder Dienstleistungen somit von denjenigen anderer Unternehmen zu **unterscheiden**. Diese Bedingung ist ausschlaggebend dafür, dass eine Marke ihre Funktion als betrieblicher Herkunftsnachweis erfüllen kann.

- Die Unterscheidungskraft einer Marke fehlt jedenfalls dann, wenn die maßgebenden Verkehrskreise sie zwar als Information über die Art der damit gekennzeichneten Waren oder Dienstleistungen verstehen, nicht aber als **Hinweis auf deren Herkunft**.

- In der höchstgerichtlichen Rechtsprechung wird bei der Prüfung bezüglich des Eintragungshindernisses der fehlenden Unterscheidungskraft ein **großzügiger Maßstab** angelegt.

- Die **Beurteilung** erfolgt anhand der konkret beanspruchten Waren und Dienstleistungen, für die das Zeichen angemeldet wurde. Bei einem aus Wort und Bild zusammengesetzten Zeichen ist für den Gesamteindruck idR der Wortbestandteil maßgebend. Bei mehreren vorkommenden Wörtern kommt es auf den prägenden Wortbestandteil an.

ARBEITS- UND SOZIALRECHT AKTUELL

Arbeitsrechtliche Folgen der Corona-Impfpflicht?

Seit 05.02.2022 ist das Bundesgesetz über die Pflicht zur Impfung gegen COVID-19 (COVID-19-Impfpflichtgesetz) in Kraft. Ab 15.03.2022 sollen – zumindest nach aktuellem Stand – Verstöße dagegen auch verwaltungsstrafrechtlich geahndet werden.

Das COVID-19-Impfpflichtgesetz enthält **keine arbeitsrechtlichen Regelungen**. Auch die derzeit in Kraft stehende COVID-19-Maßnahmenverordnung wurde durch das Inkrafttreten des Impfpflichtgesetzes in Bezug auf die Regeln am Arbeitsplatz nicht verändert: Es gilt damit weiterhin die sogenannte **3-G-Regel**, sofern nicht für bestimmte Bereiche strengere Sonderregelungen bestehen (wie z.B. für Krankenanstalten oder Alten- und Pflegeheime). In begründeten Fällen kann auch der einzelne Arbeitgeber strengere Vorgaben festlegen.

Trotz Einführung der allgemeinen Impfpflicht können Arbeitgeber aus derzeitiger Sicht auch künftig **keine 2G-Pflicht am Arbeitsplatz ohne (zusätzlichen) sachlichen Grund** einführen. Die Impfpflicht wird aber die Argumentation erleichtern. So könnte etwa eine 2G-Regelung in einem Betrieb gerechtfertigt sein, wenn sich kurzfristiger Personalausfall aufgrund fehlender Testergebnisse besonders nachteilig auswirkt.

Dem Arbeitgeber kommt auch weiterhin **kein Recht** zu, dem Arbeitnehmer die **Impfung vorzuschreiben**. Gerade wenn die Tätigkeit eine Impfung erfordert, etwa wegen ständiger Auslandsreisen und einer vorgeschriebenen Impfung für den Grenzübertritt, kann die fehlende Impfung aber arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Wie bisher können nämlich nicht geimpfte Arbeitnehmer gekündigt werden, wenn ihnen kein besonderer Kündigungsschutz zukommt, weil **Kündigungen** grundsätzlich keiner Begründung bedürfen. Werden Kündigungen vor Gericht wegen behaupteter Sozialwidrigkeit oder wegen des Vorliegens eines verpönten Motivs angefochten, ist davon auszugehen, dass die Impfpflicht die Argumentation des Arbeitgebers stützt. Mit der Pflicht zur Impfung wird klargestellt, dass es kein Recht gibt, diese zu verweigern.

Demgegenüber stellt ein Verstoß gegen die Impfpflicht für sich gesehen – im Allgemeinen und aus derzeitiger Sicht – wohl keinen **Entlassungsgrund** dar, der zur sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigt. Es sind aber durchaus Konstellationen möglich oder können weitere Umstände hinzukommen, sodass der Verstoß gegen die Impfpflicht eine Entlassung rechtfertigt. Denkbar wäre dies etwa, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Impfstatus falsche Angaben macht oder er wegen Ablehnung der Impfung trotz betrieblicher Notwendigkeit (etwa weil für den jeweiligen Bereich 2G gilt) nicht eingesetzt werden kann.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Inkrafttreten des COVID-19-Impfpflichtgesetzes keine direkten Auswirkungen auf das Arbeitsrecht und den Arbeitsplatz hat. Dennoch werden sich in der betrieblichen Praxis heikle Fragen zum Thema Impfpflicht ergeben und letztlich auch die Gerichte befassen.

Rückforderungsanspruch für vom Arbeitnehmer veranlasste Kosten interner Untersuchungen

Einer im April letzten Jahres ergangenen Entscheidung des deutschen Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Geschäftszahl 8 AZR 276/20 ist aufgrund der Vergleichbarkeit der deutschen mit der österreichischen Rechtslage Aufschlussreiches hinsichtlich des **Ersatzes der Kosten von internen Untersuchungsmaßnahmen** zu entnehmen, die durch (vermeintlich) vertragswidriges Verhalten eines Arbeitnehmers entstanden sind.

Im gegenständlichen Fall waren uA Untersuchungen iZm möglichen Compliance-Verstößen des Einkaufsleiters eines deutschen Unternehmens iZm mit dem Besuch von Spielen des FC Bayern München in der UEFA Champions League gegenständlich. Diesbezüglich wurde vom Unternehmen eine Anwaltskanzlei beauftragt, die Vorwürfe zu untersuchen, interne Dokumente zu durchforsten und generell Nachforschungen anzustellen.

Da die Untersuchung die Richtigkeit der Vermutungen bestätigte sowie weitere, auch strafrechtlich relevante Verfehlungen des Einkaufsleiters zu Tage brachte, wurde der Arbeitnehmer fristlos entlassen und von ihm uA der Ersatz der Kosten der Untersuchung iHv EUR 66.500,00 gefordert.

Der Anspruch bestand nach Ansicht des BAG jedoch nicht zu Recht, da das Unternehmen im Verfahren nicht darlegen konnte, dass die entstandenen **Kosten auch tatsächlich notwendig** waren. Das Gericht forderte diesbezüglich nämlich uA – formal streng – eine substantiierte Darlegung, welche konkreten Tätigkeiten wann und in welchem zeitlichen Umfang wegen welchem konkreten Verdacht von der beauftragten Anwaltskanzlei ausgeführt wurden, welche das Unternehmen nicht liefern konnte.

Auch in Österreich ist grundsätzlich anerkannt, dass **Kosten einer unternehmensinternen Untersuchung** - etwa Kosten eines Detektivs - von einem Arbeitnehmer grundsätzlich **ersatzfähig** sind; allerdings nur dann, wenn **ausreichende Anhaltspunkte** (dh ein konkreter Verdacht) besteht, dass der Arbeitnehmer ein vertragswidriges und den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufendes Verhalten gesetzt hat, die begründeten Anlass zur Durchführung weiterer Nachforschungen gegeben haben. Hierbei ist anerkannt, dass der Arbeitgeber die **notwendigen und zweckmäßigen Nachforschungskosten** geltend machen kann, die bis zum Vorliegen eines sichereren Beweises für das Fehlverhalten des Arbeitnehmers entstehen und die auch tatsächlich zur Aufdeckung des vertragswidrigen Verhaltens geführt haben. Der OGH knüpft sohin ebenso wie das BAG an die **objektive Notwendigkeit** dieser Kosten an, wobei diesbezüglich überflüssige, unzweckmäßige sowie von vorneherein aussichtslose Maßnahmen ausscheiden. Der OGH sprach entstandene **Detektivkosten** etwa jüngst in einem Fall zu, in dem der Arbeitgeber Nachforschung anstellte, weil er begründeten – und schlussendlich auch sich bewahrheitenden – Verdacht hatte, ein Arbeitnehmer täusche seinen Krankenstand nur vor.

Angesichts der – wie auch das eingangs genannte Verfahren verdeutlicht – oft erheblichen Kosten derartiger interner Untersuchungsmaßnahmen, empfiehlt es sich in der Praxis, größtmögliche Sorgfalt walten zu lassen und von vorneherein **detailliert zu dokumentieren**, aufgrund welchen Umstandes welche Maßnahmen mit welchem Ziel angedacht werden sowie die einzelnen **Untersuchungsschritte** ebenso wie die Erwägungen hinsichtlich der Beiziehung externer Experten detailliert zu **begründen und festzuhalten**.

CHG NEWS

Neu im CHG-Team – Herzlich willkommen!

Julian Mayrhofer verstärkt seit kurzem unser Team als Rechtsanwaltsanwärter am Standort Innsbruck. Julian wird sich primär als Mitglied der Praxisgruppe Immobilienrecht in diesem Rechtsgebiet spezialisieren, ebenso wird er die Praxisgruppe Business Law unterstützen. Julian konnte als Immobilienmakler und juristischer Mitarbeiter in einer renommierten Rechtsanwaltskanzlei bereits einschlägige Erfahrungen sammeln.

Neue Praxisgruppe „Banking & Finance“ bei CHG

Praxisgruppe Banking & Finance:
Katharina Schwager, Dietmar Czernich, Daniel Tamerl

Unter der Leitung von **Daniel Tamerl** wurde mit Beginn des Jahres die neue Praxisgruppe „Banking & Finance“ eröffnet. Damit etabliert die Kanzlei einen weiteren Beratungsschwerpunkt, in dessen Zentrum insbesondere das Bankvertragsrecht steht.

Wir gratulieren recht herzlich!

WK-Präsident Christoph Walser, Frederick Pfeifer und Ulrike Tanzer, Vizerektorin Uni Innsbruck

In den vergangenen Wochen hatte das CHG Team gleich mehrfach Anlass zu feiern:

Frederick Pfeifer wurde für seine Dissertation: „Am digitalen Pranger – Zivilrechtliche Ansprüche infolge ehrverletzender und kreditschädigender Äußerungen auf Bewertungsplattformen im Rechtsvergleich mit Deutschland“ mit dem Wissenschaftspreis der Wirtschaftskammer Tirol ausgezeichnet. Prämiert werden dabei mit „Sehr gut“ benotete Arbeiten, die sich durch einen hohen Innovationsgrad auszeichnen und für die Tiroler Wirtschaft bzw. für den Wirtschaftsstandort von direkter Bedeutung sind.

Mario Kathrein hat an der Universität Innsbruck erfolgreich die Defensio für seine Dissertation zum Thema „Individuelle Rechtsbehelfe von Verbrauchern im Lauterkeitsrecht“ abgelegt. Mario wird zu seinem Dissertationsthema in weiterer Folge eine Monographie publizieren.

CHG NEWS

Coming soon

Innsbrucker Bankrechtsgespräche

Datum 31.03.2022
Ort Geislerei – Sitzwohl, Stadtforum, 6020 Innsbruck
Beginn 16:30 Uhr bis 18:00 Uhr
Anmeldung office@chg.at

Nähere Informationen zur Veranstaltungsreihe:
www.chg.at/bankrechtsgespraeche

Die von CHG in Kooperation mit LexisNexis neu ins Leben gerufenen Veranstaltungsreihe **Innsbrucker Bankrechtsgespräche** bieten eine Plattform, bei der aktuelle **bankrechtliche Probleme und Entwicklungen** aufgegriffen, wichtige Judikatur dazu erörtert und mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert werden. Dazu ist es auch eine hervorragende Möglichkeit, sich mit den Referenten und mit Kolleginnen und Kollegen aus der Bank- und Finanzwirtschaft auszutauschen.

Corporate Breakfast

Datum 11.03.2022
Ort Tiroler Sparkasse, Seminarraum 6. Stock, Sparkassenplatz 1, 6020 Innsbruck
Beginn 8:00 Uhr bis 9:30 Uhr
Anmeldung office@chg.at

Nähere Informationen zur Veranstaltungsreihe:
www.chg.at/corporate-breakfast

Im Rahmen der Vortragsreihe **„Corporate Breakfast – Gesellschaftsrecht für Aufgeweckte“** lädt CHG mit freundlicher Unterstützung der Tiroler Sparkasse viermal pro Jahr zu interessanten Vorträgen **zu aktuellen Themen des Gesellschaftsrechts** ein. Im Rahmen der Veranstaltungen werden die Teilnehmer mit einem **Frühstück** verwöhnt.

Der nächste **CHG–Newsletter Business Law** wird im Mai 2022 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

Christoph Haidlen

Andreas Grabenweger

Marlene Wachter

Mario Kathrein

Julian Mayrhofer

Frederick Pfeifer

Julian Pranger

Thomas Rohregger

Katharina Schwager

Sophie Tkalec

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:
Seiten 1, 2, 7, 8: unsplash, Seiten 4, 5: pixabay.com, Seite 11: WK Tirol / Die Fotografen, Seiten 10, 12: chg.at

C H G CZERNICH RECHTSANWÄLTE

Wir bewegen Wirtschaft.

Sie investieren in Chancen. Wir kümmern uns um die Risiken.

Trend Ranking „Österreichs beste Anwälte 2021“
CHG beste Kanzlei außerhalb Wiens

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