

CHG Newsletter Business Law



BUSINESS LAW

Nr. 7

Jahrgang 2022

Seite 2

Leitartikel

Seite 5

Wirtschaftsrecht
aktuell

Seite 7

Arbeits- und
Sozialrecht aktuell

Seite 9

CHG News

Seite 11

Save the Date!

Seite 13

Team & Kontakt

Die heimische Wirtschaft sieht sich derzeit mit einer ganzen Fülle an Herausforderungen konfrontiert, die komplexer kaum sein könnten: Klimakrise, Ukraine-Krieg, Inflation, Lieferketten, COVID-19 Pandemie, um nur einige zu nennen. Dazu gesellt sich bereits seit geraumer Zeit der Personalmangel in geballter Form.

Der Bedarf nach motivierten, qualifizierten und vor allem verfügbaren Mitarbeiterinnen steigt stetig an und hat sich mittlerweile zu einem flächendeckenden und branchenübergreifenden Problem manifestiert. Hierbei handelt es sich um eine der größten Challenges für die heimische Wirtschaft in den nächsten Jahren.

Dem starken Rückgang der Arbeitslosigkeit steht eine sehr hohe Zahl an offenen Stellen gegenüber: beim AMS sind per Ende April 2022 128.777 sofort verfügbare offene Stellen (+ 47.749 bzw. +58,9 % im Vergleich zu April 2021) gemeldet. Der Lehrstellenandrang liegt bei 0,5: Auf 9.721 sofort verfügbare offene Lehrstellen kommen demnach 4.901 Lehrstellensuchende.

Die Pandemie hat diese diffizile Situation evidenter Maßen verschärft und wohl auch beschleunigt. Schwierigere Mitar-

beiterbindung durch dezentralere Strukturen bzw. geringere Anwesenheiten und dadurch (mit)bedingte Abgänge stellen für viele Branchen ein gravierendes Problem dar. Know-how-Verlust durch höhere Fluktuation und ein Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen bremsen nicht nur die Produktivität und das Wachstum von Unternehmen, sondern können unter Umständen auch existenzbedrohend werden.

Wie Sie als Arbeitgeber diese Herausforderungen bestmöglich meistern und dadurch im harten Wettbewerb um die besten Mitarbeiterinnen reüssieren können, wird aus rechtlicher Sicht im Rahmen des Leitartikels behandelt. Unsere Arbeitsrechtsexperten Marlene Wachter und Julian Pranger skizzieren einige rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Optimierung Ihrer Personalsituation.

Des Weiteren werden ausgewählte Entwicklungen im Bereich des Wirtschaftsrechts in gewohnt kompakter und übersichtlicher Form erläutert.

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

CHG-Praxisgruppe Business Law

Erfolgreiche Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung – rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten

LEITARTIKEL

Marlene Wachter
und Julian Pranger

Viele Arbeitgeber stehen vor großen Herausforderungen, wenn sie neue Mitarbeiter gewinnen und gute Mitarbeiter langfristig halten wollen. Die Ursachen dafür sind vielschichtig. Neben der Arbeitsmarktsituation als solche spielen auch soziologische Entwicklungen und Nachwehen der Pandemie eine wesentliche Rolle, warum viele Unternehmen erhebliche Schwierigkeiten im Personalbereich haben. Eine ausgewogene Work-Life-Balance, insbesondere die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und der durch die Pandemie ausgelöste Branchenwechsel vor allem in der Gastronomie und Pflege sind häufig genannte Faktoren.

Die Möglichkeiten, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, sind vielfältig. Dabei sind nicht nur interessante Tätigkeiten, attraktive Arbeitsplätze, ein gutes Betriebsklima u.v.m. wesentlich, sondern vor allem auch Aspekte, die einer rechtlichen Grundlage und Gestaltung bedürfen.

Vielfach werden ein Abgehen von der klassischen 5-Tage-Woche hin zu einer **4-Tage-Woche** oder eine **Reduktion der**

Arbeitszeit, zumindest aber eine 40-Stunde-Woche (anstatt bisher 40 Stunden plus Überstunden) angestrebt. Das erfordert ein Überdenken von bisher oft nicht passend ausgestalteten Pauschalentlohnungsmodellen (All in-Vereinbarungen, Überstundenpauschalen).

Einen wesentlichen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit können **flexible Arbeitszeitmodelle** insbesondere Gleitzeit sein, die es den Mitarbeitern ermöglichen, ihre Arbeits- und Freizeit frei oder innerhalb eines bestimmten Rahmens einzuteilen. Damit lässt sich sogar auch eine längerfristige Flexibilisierung erreichen, indem etwa Zeitguthaben aufgebaut wird, um z.B. in der Ferienzeit vermehrt Zeitausgleich für die Betreuung der Kinder nehmen zu können; auch der Aufbau von Zeitschulden und nachfolgendes Einarbeiten ist möglich. Die Einführung von Gleitzeit setzt eine schriftliche Vereinbarung oder Betriebsvereinbarung voraus; bloß „gelebte“ Gleitzeit birgt ein hohes Kostenrisiko, weil Nachforderungen vor allem von Finanz und Krankenkasse drohen.

Vielfach geschätzt wird die Möglichkeit (weniger die Pflicht), einen Teil der Arbeitszeit im **Homeoffice** tätig zu werden; in manchen Branchen wird von einem „Gamechanger“ gesprochen. Die Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice, etwa in welchem Umfang, zu welchen Zeiten, mit welchen Betriebsmitteln und für welche Dauer, sollten nicht nur im Interesse der Arbeitsvertragsparteien schriftlich festgehalten werden, sondern ist dies inzwischen auch gesetzlich vorgesehen. Der Gesetzgeber hat außerdem rechtliche Rahmenbedingungen, etwa für den Versicherungsschutz im Homeoffice,



Erfolgreiche Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung – rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten

LEITARTIKEL

und steuerliche Anreize geschaffen, um der vermehrten Tätigkeit im Homeoffice Rechnung zu tragen.

Beide Vertragsparteien können zudem einen Mehrnutzen haben, wenn den Mitarbeitern **Weiterbildungsmöglichkeiten** angeboten werden. Gerade bei kostenintensiven Ausbildungen besteht für den Arbeitgeber allerdings das Risiko, dass Mitarbeiter das Unternehmen verlassen und dieses daher nicht mehr von der Investition profitiert. Mit einer sog. Ausbildungskostenrückersatzvereinbarung kann der wirtschaftliche Schaden minimiert werden, indem der Mitarbeiter die Ausbildungskosten, allenfalls auch das Entgelt für eine Freistellung, refundieren muss, wenn er das Dienstverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraumes beendet.

jeweils damit verbundenen Gehaltserhöhungen oder zumindest ein nachvollziehbares Gehaltsschema tragen wesentlich dazu bei, Mitarbeiter für die Tätigkeit im Unternehmen zu motivieren.

Sachleistungen, etwa in Form von Essensgutscheinen, Verpflegung odgl., sind mit überschaubarem finanziellen Aufwand verbunden, Mitarbeiter profitieren aber täglich davon. Auch die zugestandene Privatnutzung bei einem Dienstfahrzeug oder ein Company Bike bedeuten nennenswerte Vorteile für Mitarbeiter.

Vielfach werden **zusätzliche Urlaubstage** – einmalig gewährt oder dauerhaft zugestanden – als besonders attraktiv angesehen. Unzulässig – und zwar auch bei freiwillig gewährten Leistungen – sind



Naturgemäß sind auch (indirekte) monetäre Anreize und Anreizsysteme ein wesentliches Instrument, um Mitarbeiter gewinnen und behalten zu können. Ein transparentes **Karrieremodell** eine **individuelle Aufstiegsperspektive** mit den

hingegen sogenannte „Anwesenheitsprämien“, wonach der Mitarbeiter aufgrund einer Dienstverhinderung, Urlaub oder Dienstfreistellung eine Entgelteinbuße erleidet.

Erfolgreiche Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung – rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten

LEITARTIKEL

Zentrales Instrument für das Anwerben und Behalten von guten Mitarbeitern sind neben **Provisionen** vor allem auch **Boni**, wobei Anknüpfungspunkte nicht immer nur das Erreichen von quantitativen (Umsatzziele, Gewinngrößen etc.) und/oder qualitativen Zielen auf Unternehmenzebene oder bezogen auf einen einzelnen Mitarbeiter sein müssen, sondern auch besondere Leistungen („Spot-Boni“) oder der Einsatz eines gesamten Teams („Team Boni“) honoriert werden können. Die längerdauernde Unternehmenszugehörigkeit kann durch entsprechende Staffelung der Bonusansprüche besonders berücksichtigt werden und Anreiz für den Verbleib bieten.



Gerade für Führungskräfte mit wesentlichem Einfluss auf die unternehmerische Tätigkeit bietet sich eine unmittelbare **Beteiligung am Geschäftserfolg** an. Abhängig von der Rechtsform des Unternehmens können ihnen z.B. Aktienoptionen gewährt oder Gesellschaftsanteile übertragen werden. Daneben entwickeln sich aber zunehmend auch alternative Gestal-

tungsformen, wie etwa **virtuelle Beteiligungen**. Teilt man einem Mitarbeiter z.B. Phantom Shares zu, nimmt er fiktiv am Unternehmenserfolg teil, wird aber nicht zum Gesellschafter und erwirbt keine Mitbestimmungs- oder sonstigen Gesellschafterrechte (siehe dazu ausführlicher den Beitrag von RA Mag. Stefan Gutbrunner <https://www.chg.at/phantom-shares-und-start-ups/>).

Auch das Arbeitsrecht bietet also zahlreiche, hier nur punktuell angesprochene Gestaltungsmöglichkeiten, die es Unternehmen ermöglichen, individuelle Interessen ihrer Mitarbeiter zu berücksichtigen und damit attraktive Arbeitgeber zu sein, sodass sie sich im Wettbewerb um die besten Kräfte durchsetzen können.

Durchsetzung von Markenrechten kann rechtsmissbräuchlich sein

(OGH 16. 12. 2021, 4 Ob 184/21 v)

Gemäß der Ansicht des OGH kann nicht nur der Erwerb einer Marke, sondern auch die Geltendmachung von darauf beruhenden Ansprüchen sittenwidrig und rechtsmissbräuchlich sein. Ob ein formal bestehender Anspruch rechtsmissbräuchlich geltend gemacht wird, ist nach allgemeinen Grundsätzen aufgrund einer Interessenabwägung zu entscheiden. Ein Rechtsmissbrauch liegt nicht nur dann vor, wenn die Schädigungsabsicht den einzigen Grund der Rechtsausübung darstellt, sondern auch dann, wenn zwischen den vom Handelnden verfolgten eigenen Interessen und den beeinträchtigten Interessen des anderen ein krasses Missverhältnis besteht.

Keine Verjährung der Nichtigkeit wegen Geschäftsunfähigkeit

(OGH 16. 3. 2022, 2 Ob 175/21f)

Geschäftsfähigkeit ist die Fähigkeit einer Person, sich durch eigenes Handeln rechtsgeschäftlich zu berechtigen und zu verpflichten. Rechtsgeschäfte, die von einem Geschäftsunfähigen abgeschlossen werden, sind absolut nichtig. In Abweichung zur bisherigen Rechtsprechung hat der OGH in dieser Entscheidung vertreten, dass die Geltendmachung der Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts wegen Geschäftsunfähigkeit an keine Verjährungsfrist gebunden ist. Die Verjährungsfristen gelten allerdings für (auf die Geschäftsunfähigkeit zurückzuführende) bereicherungsrechtliche Rückabwicklungsansprüche.

Grenzen von Gratisankündigungen

(OGH 16.12.2021, 4 Ob 102/21k)

Solange die Inanspruchnahme eines Angebots tatsächlich keine Kosten verursacht, steht es Unternehmern frei, unter Beachtung der sonstigen lauterkeitsrechtlichen Schranken mit Aussagen zu werben, die auf die Unentgeltlichkeit hinweisen. Unter Kosten werden in diesem Zusammenhang auch vergütungspflichtige Folgeverpflichtungen (z.B. kostenpflichtige Abos) verstanden. Dem Unternehmer ist es gestattet gekoppelte Angebote und Gesamtangebote zu vertreiben, jedoch sind im Gesamtangebot versteckte Kosten verboten, wenn der Unternehmer bei einer Werbung für „kostenlose“ Zugaben oder Teilleistungen gleichzeitig den Preis für die Hauptware erhöht oder die Qualität der Hauptware absenkt, ohne dies kenntlich zu machen.

In der vorliegenden Entscheidung hat die beklagte Partei sämtliche Tatbestandsmerkmale des Anhang Ziffer 20 UWG verwirklicht, indem sie in allen anderen ihrer Angebote identische Telekommunikationstarife mit und ohne Hardware zu verschiedenen monatlichen Preisen offeriert hat, wodurch sich für die Kunden für den Erwerb des angebotenen Mobiltelefons unter Berücksichtigung der Mindestvertragsdauer schlussendlich ein Preis iHv EUR 240,- ergeben hat. Die Bewerbung des angebotenen Mobiltelefons als „gratis“ war somit unzulässig.

Entfall der Bindung der Vertragsteile nach Zurückziehung einer LVwG-Beschwerde trotz Genehmigung im zweiten Anlauf (OGH 16. 2. 2022, 7 Ob 114/21x)

Die Genehmigung eines Vertrages durch die Grundverkehrskommission ist eine aufschiebende Bedingung (Suspensivbedingung). Folglich befindet sich der Vertrag bis zur Entscheidung der Grundverkehrsbehörde in einem Schwebezustand, bis die Genehmigung erteilt oder versagt bzw festgestellt wird, dass das Geschäft keiner Genehmigung bedarf. Sollte die grundverkehrsbehördliche Genehmigung rechtskräftig versagt werden, gilt der unter dieser aufschiebenden Bedingung geschlossene Vertrag als nicht zustande gekommen.

Einer jüngst ergangenen Entscheidung des OGH lag ein Sachverhalt zugrunde, wo Erst- und Zweitbeklagter zwei Grundstücke jeweils an den Kläger und an den Käufer veräußerten. Die grundverkehrsbehördliche Genehmigung der Kaufverträge wurden mangels Landwirteeigenschaft des Käufers versagt. Gegen diese Bescheide wurden vom Käufer Beschwerden an das LVwG erhoben, wobei diese in weiterer Folge zurückgezogen wurden. Das Verfahren wurde in weiterer Folge eingestellt und es wurden die Bescheide rechtskräftig.

Daraufhin trat der Käufer durch schriftliche Abtretungsverträge die ihn aus den Kaufverträgen treffenden Rechte und Pflichten (Anspruch auf Übergabe und Übereignung sowie die Pflicht zur Kaufpreiszahlung) unentgeltlich an den Kläger ab. Dadurch sollten die Genehmigungen „im zweiten Anlauf“ erwirkt werden.

Die Grundverkehrsbehörde erteilte dann

auf Antrag des Klägers den jeweils aus Kauf- und Abtretungsvertrag bestehenden Rechtsgeschäften die grundverkehrsbehördliche Genehmigung.

Vom Kläger wurde folglich insbesondere die Übergabe der Liegenschaften von Erst- und Zweitbeklagtem begehrt.

Der OGH vertrat die Ansicht, dass erst mit Eintritt der Suspensivbedingung die Ansprüche auf Übergabe der Sache und Zahlung des Kaufpreises, welche der Käufer an den Kläger abtreten wollte, entstanden wären. Aufgrund der Zurückziehung der Beschwerden und der damit einhergehenden rechtskräftigen Versagung der grundverkehrsbehördlichen Genehmigungen wären die Kaufverträge von Anfang an unwirksam gewesen. Die Rechte und Pflichten daraus hätten sohin auch nicht wirksam abgetreten werden können.

Unser Rechtsanwaltsanwarter Mario Kathrein bespricht diese Entscheidung eingehend im nächsten Heft der Fachzeitschrift ImmoZak.



Wissenswertes zum Anspruch auf eine 6. Urlaubswoche

Das österreichische Urlaubsrecht gewährt Arbeitnehmern grundsätzlich einen Urlaubsanspruch von **fünf Wochen**. Gemäß § 2 Abs 1 UrlG erhöht sich das Urlaubsausmaß nach **Vollendung des 25. Dienstjahres** allerdings auf **sechs Wochen**. Das UrlG konkretisiert die Anwartschaftszeit bis zur Erhöhung auf sechs Wochen mit allen Zeiten, die ein Arbeitnehmer „in unmittelbar vorangegangenen Arbeits (Lehr-)verhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat (...)“.

Demnach sind also (grundsätzlich!) nur diejenigen Dienstzeiten bei der Berechnung der Anwartschaftszeit einzubeziehen, die auch **beim selben Dienstgeber** zugebracht wurden. Dieser Dienstgeber muss allerdings nicht mit dem aktuellen Dienstgeber identisch sein (kommt etwa bei Betriebsübergängen oder Umstrukturierungen vor).

§ 3 UrlG enthält darüber hinaus Zusammenrechnungs- und Anrechnungsbestimmungen von gewissen Vorzeiten und Vordienstzeiten (in Folge der Einfachheit halber allgemein „Vordienstzeiten“ genannt), die für den Anspruch auf eine 6. Urlaubswoche zu berücksichtigen sind. Dazu zählen insbesondere folgende praxisrelevante Regelungen:

ZUSAMMENRECHNUNG VON VORDIENSTZEITEN

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind **Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber**, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeit-



nehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist. Die Zeit der Unterbrechung ist dabei nicht in die Dienstzeit einzuberechnen.

ANRECHNUNG VON VORDIENSTZEITEN

Erwerbszeiten bei einem **anderen Arbeitgeber und selbständige Erwerbstätigkeiten** sind bis zu fünf Jahren anrechenbar, sofern die Dienstzeit bzw. die Selbständigkeit jeweils mindestens sechs Monate gedauert hat und (grundsätzlich) im Inland zugebracht wurde.

Zudem werden **Nach-Pflichtschulzeiten** im Ausmaß bis zu vier Jahren angerechnet.

Aber **ACHTUNG**: Erwerbszeiten bei anderen Arbeitgebern, aufgrund von selbständiger Erwerbstätigkeit und Nach-Pflichtschulzeiten sind höchstens bis zu einem Ausmaß von zusammen insgesamt sieben Jahren anzurechnen.

Darüber hinaus werden Zeiten eines mit Erfolg **abgeschlossenen Studiums** an einer Hochschule mit der gewöhnlichen Dauer dieses Studiums, höchstens aber bis zu fünf Jahren angerechnet.

Der geleistete **Zivil- bzw. Präsenzdienst** ist nach den Bestimmungen des APStG anzurechnen, wenn das Arbeitsverhältnis während des Präsenz- bzw. Zivildienstes aufrecht war.

Neben den skizzierten gesetzlichen Re-

gelungen enthalten auch zahlreiche **Kollektivverträge** Bestimmungen, wonach zusätzliche Zeiten für die Anwartschaft auf eine 6. Urlaubswoche berücksichtigt werden müssen.

Aufgrund der umfassenden Anrechnungsbestimmungen empfiehlt es sich daher, bereits ab gut zehn Jahren Unternehmenszugehörigkeit die individuellen Vorzeiten und Vordienstzeiten zu erheben und laufend im Auge zu behalten.

CHG NEWS

Neu im CHG-Team – Herzlich willkommen!

Sara Gruber unterstützt unsere Kanzlei seit 01.02.2022 im Bereich der Erwachsenenvertretungen. Sie studiert Rechtswissenschaften und war aufgrund ihrer Berufserfahrung im ursprünglich erlernten Beruf als Verwaltungsassistentin in der Justiz und bei Land Tirol tätig.



Raphael Kerschbaumer, ebenfalls Student der Rechtswissenschaften, verstärkt unser Assistenzteam seit 06.04.2022. Er unterstützt bei allen anfallenden Arbeiten im Assistenzbereich und ist vorwiegend am Nachmittag Ihr Ansprechpartner am Telefon. Wir freuen uns sehr über die qualifizierte Verstärkung unseres Teams!



Wir gratulieren recht herzlich!

Nach erfolgreicher Absolvierung der Gerichtsdolmetscherprüfung wurde unsere **Helena Miladinovic** am 27.06.2022 in das Verzeichnis der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetscher für die englische Sprache aufgenommen. Damit ist sie die jüngste Gerichtsdolmetscherin für die englische Sprache in Österreich.



CHG NEWS

CHG beim ELSA Legal Pub Quiz

Quiz-time mit CHG. Am 09.06.2022 fand im HardRock Café Innsbruck das ELSA Legal Pub Quiz statt. Zwei Studierendenteams wurden dabei von Betreuer*Innen unserer Kanzlei tatkräftig bei der Beantwortung juristischer Fragestellungen unterstützt. Wir dürfen den von uns betreuten Teams zu den Plätzen 1 und 2

im Pub-Quiz herzlich gratulieren. Vielen Dank in diesem Zusammenhang an das Team von ELSA Innsbruck für die gelungene Organisation der Veranstaltung und das Sammeln der kreativen Fragen, welche vom Römischen Recht bis zu aktuellen Fragen der Investitionskontrolle reichten.



Corporate Breakfast



Thema	Representations and Warranties bei Unternehmenstransaktionen – Reichweite von Bilanzgarantie und anderen Zusicherungen	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.
Referent	RA Mag. Clemens Handl, LL.M. CHG Czernich Rechtsanwälte	
Datum	16.09.2022	
Ort	Tiroler Sparkasse, Seminarraum 6. Stock, Sparkassenplatz 1, 6020 Innsbruck	
Beginn	8:00 Uhr bis 9:30 Uhr	Nähere Informationen zur Veranstaltungsreihe:
Anmeldung	office@chg.at	www.chg.at/corporate-breakfast

Innsbrucker Bankrechtsgespräche

Thema	Das EU-Anti-Geldwäschepaket und dessen Auswirkungen auf die Praxis	Die von CHG in Kooperation mit LexisNexis neu ins Leben gerufene Veranstaltungsreihe Innsbrucker Bankrechtsgespräche bietet 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.
Referent	Mag. Milenko Petrovic TIROLER SPARKASSE Bankaktiengesellschaft Innsbruck	
Datum	29.09.2022	
Ort	Geislerei – Sitzwohl, Stadtforum, 6020 Innsbruck	
Beginn	16:30 Uhr bis 18:00 Uhr	
Anmeldung	office@chg.at	www.chg.at/bankrechtsgespraech

Save the Date!

CHG TERMINE

Info-Veranstaltung Arbeitsrecht

Am **6. Oktober 2022** findet eine Veranstaltung zum Thema „**Arbeitsrecht**“ statt.

Marlene Wachter und Julian Pranger werden im Zuge dieser Veranstaltung aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen vortragen und diskutieren.

Der detaillierte Inhalt der Veranstaltung wird frühzeitig auf unserer Webseite www.chg.at kommuniziert.

Anmeldung unter office@chg.at

Der nächste **CHG-Newsletter Business Law** wird im September 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

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.

Grundlegende Richtung

Fachinformationsblatt für Wirtschaftsrecht

Fotonachweis:

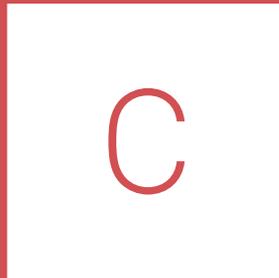
Seiten 2, 4: unsplash.com, Seiten 3, 6, 7: pixabay.com,
Seite 10: ELSA, Seiten 1, 9, 13, 14: chg.at



CZERNICH
RECHTSANWÄLTE

Wir bewegen Wirtschaft.

Wir bewegen Wirtschaft. Seit 1999.



2020, 2021 und 2022 beste Kanzlei außerhalb Wiens¹ sowie 2021 in Westösterreich erstgereiht und mit 5 von 5 Sternen² ausgezeichnet.

¹Trend-Anwaltsrankings und ²JUVE-Ranking

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