

## CHG Newsletter Business Law

### BUSINESS LAW

#### Nr. 17

Jahrgang 2025

Seite 2

Leitartikel

Seite 5

Wirtschaftsrecht  
aktuell

Seite 9

CHG News

Seite 12

CHG Termine

Seite 13

Team & Kontakt

Die aktuelle politische und wirtschaftliche Unsicherheit mag auf den ersten Blick beunruhigen. Doch international betrachtet sind langwierige und mitunter zähe Koalitionsverhandlungen keine Seltenheit. Letztlich wird eine handlungsfähige Regierung die Verantwortung übernehmen – und damit auch die drängenden Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Österreich in Angriff nehmen.

Gleichzeitig sprechen einige Indikatoren für eine leichte wirtschaftliche Erholung im Jahresverlauf 2025: Reallohnzuwächse und die fortschreitende Lockerung der Geldpolitik lassen optimistische Prognosen zu. Während die reale Wirtschaftsleistung voraussichtlich leicht zulegen wird, bleibt die Lage am Arbeitsmarkt vorerst angespannt – eine Stabilisierung ist erst mit einer spürbaren konjunkturellen Erholung zu erwarten.

Die Europäische Zentralbank läutete das Jahr 2025 mit einer Zinssenkung um 25 Basispunkte ein – ein Signal für eine lockerere Geldpolitik. Sollte sich die Inflation weiter beruhigen, dürfte die Geldpolitik im Euroraum weiter gelockert werden – mit positiven Impulsen für die heimische Wirtschaft.

Allerdings ist die Inflation mit dem Jahreswechsel auf 3,3 % im Jahresvergleich gestiegen, unter anderem befeuert durch den Wegfall der Strompreisbremse. Während sie 2024 durchschnittlich bei 2,9 % lag, rechnen Expertinnen und Experten – trotz des überraschend starken Anstiegs



zu Jahresbeginn – für 2025 mit einem Rückgang auf durchschnittlich 2,5 %.

Parallel dazu stellt die neue **Verordnung über künstliche Intelligenz (VO [EU] 2024/1689; KI-Verordnung, kurz: KI-VO oder AI Act)** der Europäischen Union Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen. Neben der Einhaltung arbeitsrechtlicher Mitbestimmungsrechte rücken umfassende Compliance-Anforderungen in den Fokus. Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit KI-Systemen arbeiten, über die notwendige KI-Kompetenz verfügen.

Einen ersten Überblick über die arbeitsrechtlichen Implikationen der KI-VO gibt Ihnen unser Leitartikel von Marlene Wachter und Marco Ladner.

Wir hoffen, Sie auch weiterhin mit relevanten Informationen versorgen zu dürfen und wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre des siebzehnten CHG-Newsletters Business Law.

Ihre CHG-Praxisgruppe Business Law

# KI im Arbeitsrecht – ein Überblick

## LEITARTIKEL

von  
Marlene Wachter  
und  
Marco Ladner



**Die fortschreitende Digitalisierung und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) verändern zunehmend die Arbeitswelt. Unternehmen setzen KI ein, um Arbeitsprozesse zu automatisieren, Entscheidungsfindungen zu optimieren und Effizienzsteigerungen zu erzielen.**

**Während diese Entwicklungen neue Möglichkeiten eröffnen, werfen sie gleichzeitig zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen und Herausforderungen auf. Das betrifft nicht nur den Einsatz von KI im Recruiting und im HR-Management, sondern auch den Einsatz von KI durch Arbeitnehmer:innen in Erfüllung ihrer Aufgaben.**

Die Integration von KI in den Arbeitsalltag bringt in allen Aspekten neue Pflichten für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen mit sich, die Unternehmen zwingend berücksichtigen müssen, um rechtliche Risiken zu minimieren und einen effizienten Einsatz der Technologie zu gewährleisten.

### **KI-Kompetenz gemäß Art 4 KI-VO**

Die Europäische Union hat mit der Verordnung über künstliche Intelligenz (VO [EU]

2024/1689; KI-Verordnung, kurz: KI-VO oder AI Act) einen einheitlichen Rechtsrahmen geschaffen, der einen sicheren, transparenten und vertrauenswürdigen Umgang mit KI-Anwendungen ermöglichen soll. Unternehmen, die KI-Systeme entwickeln, bereitstellen oder nutzen, sind von der KI-VO betroffen.

Eine der meistdiskutierten Pflichten der KI-VO ist die KI-Kompetenz von Arbeitnehmer:innen, welche bereits seit dem 02. Februar 2025 anzuwenden ist.

## LEITARTIKEL

Wenn ein Unternehmen KI-Systeme einsetzt, muss dieses nach Art 4 KI-VO Maßnahmen treffen, um bestmöglich sicherzustellen, dass Arbeitnehmer:innen, die mit KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen.

Dabei sind die individuellen technischen Kenntnisse, die Erfahrungen, die Ausbildung und Schulungen der Arbeitnehmer:innen sowie der Kontext, in dem KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen. Daraus kann abgeleitet werden, dass es keinen objektiven Maßstab gibt, wann ein „ausreichendes“ Maß an KI-Kompetenz vorliegt, sondern es vom konkreten Einzel- und Anwendungsfall abhängt.

Unternehmen müssen sicherstellen, dass alle relevanten Arbeitnehmer:innen diese Kompetenzen aufbauen, sei es durch interne Schulungen, externe Workshops oder Zertifizierungsprogramme, die den Vorgaben der KI-VO entsprechen und sowohl technische als auch juristische und ethische Aspekte abdecken.

Die KI-VO sieht vor, dass Arbeitgeber:innen die erforderliche KI-Kompetenz jederzeit belegen müssen. Protokolle über mit Arbeitnehmer:innen durchgeführte Schulungen sowie die darin behandelten Themen sind somit für einen strukturierten Nachweis bei einer behördlichen Prüfung essenziell. Darüber hinaus können Zertifikate, die von Bildungsanbietern ausgestellt werden, als Beleg für die KI-Kompetenz von Arbeitnehmer:innen dienen.

Zudem empfiehlt es sich für Unternehmen interne Richtlinien (die arbeitsrecht-

lich als Weisung qualifiziert werden) zu schaffen. Die internen Richtlinien sollten Bedingungen und Prozesse für die sichere Nutzung von KI festlegen sowie den fortlaufenden Prozess hinsichtlich sich ändernder gesetzlicher Anforderungen vorgeben.

## Einführung von digitalen Performance Management Systemen im Unternehmen

KI wird in Unternehmen vermehrt in Form von digitalen Performance Management Systemen verwendet. Dabei handelt es sich um softwaregestützte Lösungen, die Unternehmen dabei unterstützen, die Leistung von Arbeitnehmer:innen zu messen, zu analysieren und zu optimieren. Digitale Performance Management Systeme ermöglichen Unternehmen eine kontinuierliche Überwachung von Leistungsindikatoren und die datenbasierte Entscheidungsfindung zur Steigerung der Effizienz. Die Einführung solcher Systeme durch Unternehmen bedarf gemäß § 96a ArbVG zu ihrer Rechtswirksamkeit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung. In Betrieben ohne Betriebsrat können Maßnahmen iSd § 96a ArbVG nur mit Zustimmung der jeweiligen Arbeitnehmerin bzw. des jeweiligen Arbeitnehmers gemäß § 10 AVRAG implementiert werden.

Nach § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG bedarf die Einführung von Systemen zur automatisierten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, welche über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachliche Voraussetzungen hinausgehen, der Zustimmung des Betriebsrates.

## LEITARTIKEL

Die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmer:innen des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind, bedarf gemäß § 96a Abs 1 Z 2 ArbVG ebenso der Zustimmung des Betriebsrates. Konkret geht es dabei um die Einführung eines Systems im Sinne einer planmäßigen geordneten Bewertung von Arbeitnehmer:innen nach bestimmten objektiven Kriterien. In diesem Sinn wird beispielsweise die Beurteilung von Arbeitnehmer:innen bei der Erreichung von Zielen oder auch beim Evaluieren von Arbeitsleistungen betrieblich gerechtfertigt sein, da diese konkret messbar sind. Geht es jedoch um schwer objektivierbare Fähigkeiten wie Teamfähigkeit, Kreativität oder Flexibilität, so besteht eine Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates.

Die Rechtswirksamkeit von Maßnahmen der Betriebsinhaberin bzw des Betriebsinhabers gemäß § 96a ArbVG wird an die Zustimmung des Betriebsrates geknüpft.

Im Gegensatz zu den Fällen der notwendigen Betriebsvereinbarung nach § 96 ArbVG kann die Zustimmung des Betriebsrates bei Maßnahmen iSd § 96a ArbVG durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle entfaltet diesfalls die Wirkungen einer Betriebsvereinbarung. In Betrieben mit Betriebsrat sind Einzelvereinbarungen mit den Arbeitgeber:innen für Maßnahmen gemäß § 96a ArbVG nicht zulässig.

### Fazit

Die Implementierung von KI in Unternehmen erfordert eine sorgfältige rechtliche Planung. Unternehmen müssen sicherstellen, dass sowohl arbeitsrechtliche Mitbestimmungsrechte als auch Compliance-Vorgaben der KI-VO eingehalten werden. Die Einhaltung dieser Vorgaben minimiert nicht nur rechtliche Risiken, sondern fördert auch eine transparente und vertrauenswürdige Nutzung von KI im Unternehmen.



## **Wege: Typische Gefahren muss man selbst erkennen**

OGH 18.10.2024, 3 Ob 100/24p

**Wer einen Weg benützt, muss sich der typischen Gefahren, denen sie/er dort ausgesetzt sein kann, selbst bewusst sein. Die Wegehalterin/Den Wegehalter trifft diesbezüglich keine Warnpflicht. Der Oberste Gerichtshof entschied vor Kurzem, dass die Benutzer:innen nur vor atypischen Gefahren gewarnt werden müssen.**

Die Kläger waren mit ihrer vier Jahre alten Tochter durch eine alpine Klamm gewandert. Am Schluchtrand brach ein morsches Baumstück ab, stürzte über eine steil abfallende Felswand auf den Wanderweg und traf das vierjährige Mädchen am Kopf. Es verstarb an seinen schweren Verletzungen. Die Kläger beriefen sich auf die Wegehalterhaftung des § 1319a ABGB

und begehrten Schadenersatz inklusive Schmerzensgeld für die Trauer.

Die Erstbeklagte, eine Marktgemeinde, hatte die Beseitigung von Hölzern und Steinen im gefährlichen Steilhang veranlasst, nachdem schon zwei Jahre zuvor eine Touristin an derselben Stelle durch herabfallende Gegenstände verletzt worden war. Jährlich wurde eine Sichtbegehung durchgeführt, zuletzt kurz vor dem tödlichen Unfall. Eine Kontrolle oder gar Forstarbeiten an der Geländekante waren aufgrund der Beschaffenheit des Geländes nicht möglich. Zudem hatte es am Vortag des Unfalls im Gebiet der Schlucht ein schweres Gewitter mit Starkregen und Sturmböen gegeben. Am Eingang der Klamm waren Schilder angebracht, die den Weg als alpinen Klammweg bezeichneten und festhielten, dass eine „Begehung auf eigene Verantwortung“ erfolge.

## WIRTSCHAFTS- RECHT AKTUELL

Während das Erstgericht der Schadenersatzklage dem Grunde nach stattgab, wies das Berufungsgericht diese ab. Dies deshalb, da es einerseits kein schweres Verschulden der Beklagten bei der Sicherung der Klamm erkennen konnte. Andererseits kam es zu dem Schluss, dass kein Verstoß gegen die Warnpflichten des

Wegehalters vorliege, da die Gefahr, die sich hier verwirklicht habe, bei einem alpinen Wanderweg durch eine Klamm für jeden Wegbenützer auch ohne Warnung erkennbar sei. Der Oberste Gerichtshof folgte dem Berufungsgericht in dieser Beurteilung.

### **Wegehalterhaftung**

Dabei geht es um die Haftung der Halterin/des Halters eines – jeder Person oder zumindest einem eingeschränkten Benutzerkreis zu Verkehrszwecken zur Verfügung stehenden - Weges, wenn durch dessen mangelhaften Zustand „ein Mensch getötet, seinem Körper oder seiner Gesundheit verletzt oder eine Sache beschädigt“ wird. Diese Haftung greift grundsätzlich nur, wenn der Wegehalterin/dem Wegehalter grobes Verschulden (eigenes, oder das „seiner Leute“) vorgeworfen werden kann und somit eine auffallende Sorglosigkeit, die den Eintritt des Schadens geradezu wahrscheinlich macht und der Wegehalterin/dem Wegehalter subjektiv vorwerfbar ist.

### **Befristungsvereinbarung mit „Rückdatierung“ in Mietverträgen**

OGH 28.10.2024, 3 Ob 67/24k

Die Streitparteien schlossen am 01.02.2011 einen Mietvertrag über eine Sozialwohnung samt Garage und Kellerabteil auf drei Jahre. Mit schriftlichem Nachtrag vom 03.04.2020 vereinbarten die Streitparteien (abermals) eine Verlängerung des Mietverhältnisses um weitere drei Jahre bis 31.01.2023. Die Klägerin begehrte sodann die Räumung der Mietwohnung samt Garage und Kellerabteil wegen titelloser Benützung nach 31.01.2023. Da das Mietverhältnis ab 31.01.2023 nicht mehr verlängert worden sei, sei die Beklagte verpflichtet gewesen, das Mietobjekt zu

diesem Zeitpunkt geräumt zu übergeben. Nach Ansicht der Beklagten sei hingegen eine derartige „Rückdatierung“ unzulässig. Die Mindestbefristungsdauer sei erst ab dem Zeitpunkt der schriftlichen Vereinbarung zu berechnen

Nach ständiger Rechtsprechung ist die Befristung durchsetzbar, wenn der Vertrag schriftlich errichtet wurde und wenn von vornherein durch Datum oder Fristablauf der Endtermin bestimmt ist. Dies ist der Fall, wenn entweder der Endtermin datumsmäßig angegeben oder wenn er durch die Angabe des Anfangszeitpunkts und der Mietdauer eindeutig festgelegt ist. Der bestimmte Endtermin muss aus der Urkunde selbst hervorgehen.



Nach Ansicht des OGH war die Mieterin durch eine Befristungsvereinbarung mit „Rückdatierung“ keiner Drucksituation ausgesetzt und erfolgte keine Umgehung der Befristungsregelungen, weil sie die Wohnung durchgehend bewohnte und die Einhaltung der Mindestdauer damit gewährleistet war. Im Ergebnis erfolgte daher mit dem Nachtrag vom 03.04.2020 eine wirksame dreijährige Befristung.

### **Gläubigerbenachteiligung bei Schenkung einer Liegenschaft an die Mutter** OGH 18.12.2024, 17 Ob 6/24t

Das Instrument der Insolvenzanfechtung bietet der Insolvenzverwalterin/dem Insolvenzverwalter die Möglichkeit, zweifelhaftes Vermögensverschiebungen vor Insolvenzeröffnung zu Lasten der Insolvenzgläubiger:innen rückgängig zu machen. Rechtshandlungen sind aber nur dann anfechtbar, wenn sie sich auf das

insolvenzunterworfenen Vermögen beziehen, zu einer Verschlechterung der Befriedigungsaussichten geführt haben und die beabsichtigte Anfechtung auch befriedigungstauglich ist. Die erfolgreiche Anfechtung muss also die Befriedigungsaussichten der Insolvenzgläubiger:innen verbessern. Neben diesen allgemeinen Anfechtungsvoraussetzungen muss stets auch ein besonderer Anfechtungstatbestand erfüllt sein.

In einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung hatte sich der Oberste Gerichtshof mit dem Anfechtungstatbestand der Gläubigerbenachteiligung nach § 28 IO zu befassen. Demnach sind alle Rechtshandlungen anfechtbar, die ein/e Schuldner:in in der dem/der Anfechtungsgegner:in bekannten Absicht, seine/ihre Gläubiger:innen zu benachteiligen, in den letzten 10 Jahren vor Insolvenzeröffnung vorgenommen hat. Die Anfechtungsfrist ver-

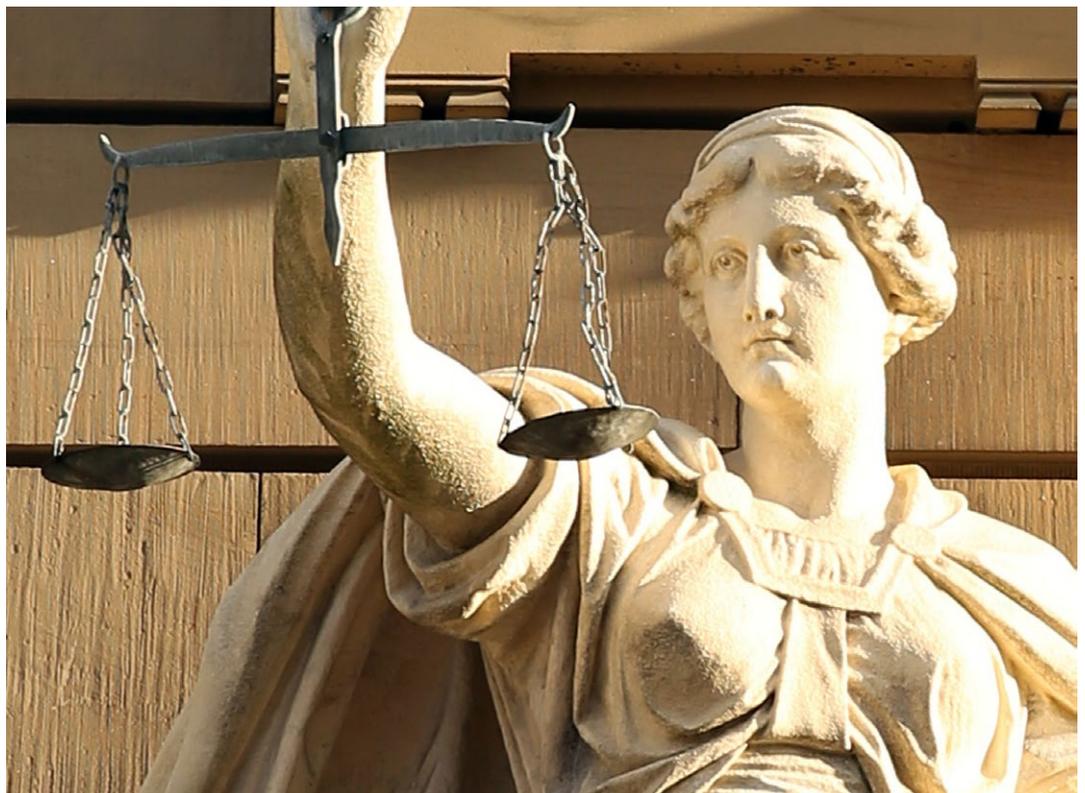
## WIRTSCHAFTS- RECHT AKTUELL

kürzt sich auf 2 Jahre, wenn der/die Anfechtungsgegner:in die Benachteiligungsabsicht nicht kannte, sondern nur kennen musste.

Gegenstand des Verfahrens war die Anfechtung einer unentgeltlichen Übertragung einer Liegenschaft knapp 2 Jahre vor der Insolvenzverfahrenseröffnung vom nunmehrigen Insolvenzschuldner an seine Mutter. Nach Ansicht des OGH diene diese Übertragung vorrangig dem Zweck, die Liegenschaft dem Zugriff der Gläubiger zu entziehen. Der OGH bestätigte sohin die Entscheidungen der Vorinstanzen, wonach die Übertragung für unwirksam erklärt und die beklagte Mutter zur Wiedereinwilligung in die Einverleibung des Eigentumsrechts des Insolvenzschuldners verpflichtet wurde. Entgegen dem Rechtsstandpunkt der revisionswerbenden beklagten Mutter sah

der OGH keine erhebliche Rechtsfrage und wies die außerordentliche Revision zurück.

Insbesondere stellte der OGH mit Verweis auf die ständige Rechtsprechung klar, dass auch Rechtshandlungen, die der Erfüllung vertraglicher Verpflichtungen dienen, wie etwa die Ausstellung einer Urkunde über einen mündlich geschlossenen Vertrag oder die Unterfertigung einer verbücherungsfähigen Urkunde, anfechtbar sind.



## NEWS



Wir freuen uns, unser neues bzw. altes Teammitglied **Sylvia Riedmann-Flatz** begrüßen zu dürfen. Sie ist nach einem Ausflug in die Privatwirtschaft wieder zurück bei CHG und wird die Praxisgruppen Öffentliches Wirtschaftsrecht und Vergaberecht als Rechtsanwaltsanwärterin unterstützen.



Das gesamte CHG-Team gratuliert unserer Rechtsanwaltsanwärterin **Gülsah Yanik** zur bestandenen Rechtsanwaltsprüfung! Nach ihrem wohlverdienten Urlaub wird sie die CHG Praxisgruppen Corporate/ M&A sowie Business Law weiter tatkräftig unterstützen.



Unsere Weihnachtsfeier vom 20.12.2024 im Lichtblick wird allen Mitarbeitern positiv in Erinnerung bleiben. Ganz im Zeichen des 25-jährigen Jubiläums gab es eine kurze Rückschau auf die Meilensteine und Erfolge von CHG durch die

Managing Partner sowie ein Video mit einer Zusammenfassung aus 2024. Beim leckeren Abendessen kamen alle ins Plaudern, während der DJ für gute Stimmung sorgte.

## NEWS

### CHG Academy

Wir freuen uns, den erfolgreichen Auftakt unserer CHG Academy bekannt zu geben! Unser erster Workshop, gehalten von Dr. Günther Gast, war ein voller Erfolg. Mit seinem Thema „Rechtliche Recherche sowie Aufbau und Formulierung von rechtlichen Inhalten“ hat er uns wertvolle Einblicke und vor allem praxisnahe Tipps vermittelt.

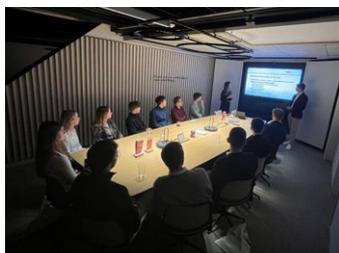
Die CHG Academy bietet unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, an vielfältigen internen Workshops teilzunehmen. Es wird von den Kolleg:innen gelernt und das Wissen wird erweitert!



### Rückblick auf den Career Day 2025

Am 23. Jänner 2025 durften wir viele interessierte Talente der Fakultät für Rechtswissenschaften | Universität Innsbruck beim CHG Career Day 2025 in unserem Meeting Center begrüßen. Bei spannenden Gesprächen und Workshops sowie

wertvollen Einblicken in unsere Kanzlei konnten wir den Studierenden die Möglichkeit bieten, mehr über Karrierechancen bei CHG und den Weg in die Anwaltschaft im Allgemeinen zu erfahren.



## NEWS

### Juve Ranking

#### Spitzenplatz bestätigt: CHG erhält Höchstwertung im JUVE-Ranking

Wir freuen uns bekannt zu geben, dass wir in der neuen Ausgabe des JUVE Magazins die Höchstwertung von 5/5 Sternen in der Kategorie „Tirol und Vorarlberg“ erhalten haben. Unser breites Leistungsspektrum und unser Engagement für unsere Mandanten haben uns erneut an die Marktspitze in Tirol und zu einer der führenden Wirtschaftskanzleien Österreichs gebracht.

Ein herzliches Dankeschön geht an unser Team, dessen Einsatz diese Auszeichnung erst möglich gemacht hat. Ebenso möchten wir unseren Mandant:innen für Ihr Vertrauen danken – ohne Sie wäre dieser Erfolg nicht möglich.

**JUVE** Aktuell.  
Exklusiv.  
Unabhängig.



Höchstwertung in der Kategorie  
„Tirol & Vorarlberg“

Save the Date!

CHG TERMINE

## Innsbrucker Bankrechtsgespräche

**Fraud Prevention in Banken:  
Schutz vor Finanzkriminalität im digitalen Zeitalter**

**Datum**

**Donnerstag, 12.06.2025**

**Zeit**

**16:30 – 18:00 Uhr**

**Referenten**

**Dr. Kathrin Grießer-Ambrosi &  
Mag. Milenko Petrovic**  
Hypo Tirol Bank AG,  
Compliance und Governance

**Ort**

Wirtschaftskammer Tirol,  
Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck

**Anmeldung**

bis Montag, 09.06.2025 per E-Mail an:  
[bankrecht@chg.at](mailto:bankrecht@chg.at)

Nähere Informationen finden Sie unter

[www.chg.at/bankrechtsgespraech](http://www.chg.at/bankrechtsgespraech)

## Corporate Breakfast

**Einlagenrückgewähr bei der Finanzierung von Unternehmenskäufen  
Aktuelle Judikaturlinie des OGH**

**Datum**

**Donnerstag, 12.06.2025**

**Zeit**

**wird noch bekannt gegeben**

**Referent**

**Dr. Georg Kodek**  
Präsident des  
Obersten  
Gerichtshofes

**Ort**

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

**Anmeldung**

bis Montag, 09.06.2025 per E-Mail an:  
[office@chg.at](mailto:office@chg.at)

Nähere Informationen finden Sie unter

[www.chg.at/corporate-breakfast](http://www.chg.at/corporate-breakfast)

---

Der nächste CHG-Newsletter Business Law wird im Mai 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



Christoph  
Haidlen



Marlene  
Wachter



Erol  
Alp



Michaela  
Friedl



Mario  
Kathrein



Marco  
Ladner



Julian  
Mayrhofer



Michael  
Opuhac



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](mailto:office@chg.at) • [www.chg.at](http://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](mailto: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:**

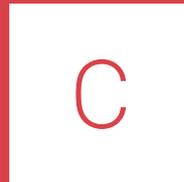
Seiten 1, 2, 3, 5: [canva.com](http://canva.com); Seite 8: [pixabay.com](http://pixabay.com);  
Seite 11: JUVE Verlag; Seiten 9, 10, 13, 14: [chg.at](http://chg.at)



CZERNICH  
RECHTSANWÄLTE

Wir bewegen Wirtschaft.

# Wir bewegen Wirtschaft. Seit 1999.



2020, 2021, 2022 und 2023 beste Kanzlei außerhalb Wiens<sup>1</sup> sowie 2021 und 2023 in Westösterreich erstgereiht und mit 5 von 5 Sternen<sup>2</sup> ausgezeichnet.

<sup>1</sup>Trend-Anwaltsrankings und <sup>2</sup>JUVE-Rankings

CHG Czernich Haidlen Gast & Partner Rechtsanwälte GmbH  
Innsbruck • St. Johann in Tirol • Wien • Bozen • Vaduz – [www.chg.at](http://www.chg.at)