



RA Dr. Silvia Moser und RA Univ.-Prof. Dr. Franz Pegger
Greiter Pegger Kofler & Partner, Innsbruck, www.lawfirm.at,
Fotos: Julia Türtscher – Blickfang

Wirtschaft im Wandel

RECHT

Franz Pegger und Silvia Moser sind Rechtsanwälte und Partner der Innsbrucker Kanzlei Greiter Pegger Kofler & Partner; netzwerk tirol führte ein Gespräch mit ihnen zur Frage, welche Herausforderungen sich künftig für Unternehmen unter Berücksichtigung rechtlicher Aspekte ergeben werden.

Was sind die großen Herausforderungen, denen sich die Unternehmerlandschaft in Tirol in der unmittelbaren Zukunft stellen müssen?

Die Wirtschaft ist im Wandel. Die Bedürfnisse der Menschen und damit die Märkte verändern sich zunehmend rascher; die Unternehmer müssen sich den marktseitigen Entwicklungen in immer kürzer werdenden Intervallen anpassen. Die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung werden immer drängender. War die Durchschnittsarbeitszeit 1870 noch bei 67,6 Stunden und ist sie für unselbstständige Vollzeiterwerbstätige mittlerweile auf circa 41 Stunden zurückgegangen, so wird sie in nicht allzuferner Zukunft noch weiter zurückgehen. Die politischen Forderungen nach einer 4 Tage-Woche werden schon gestellt, bereits John Keynes hat 1930 prophezeit, das im Jahre 2030 eine 15 Stunden-Woche „wohl gänzlich ausreichend“ sein wird.

Die Notwendigkeit einer zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung als eine Erscheinungsform des technologischen Fortschrittes setzt viele Unternehmer unter Zugzwang und verlangt vorausschauende Planung und konsequente Umsetzung. Es wird auch künftig vermehrt um die spannende Frage gehen, wieviel Wachstum braucht es und wie steht die Antwort darauf im Einklang mit der Forderung nach Klimaschutz und Verlangsamung der Erderwärmung; die künftigen politischen Vorgaben und die sich daraus ergebenden gesetzlichen Regelwerke werden für das künftige Unternehmertum eine zentrale Rolle spielen.

Welche Chancen und Risiken wird der zunehmend beschleunigte digitale Wandel mit sich bringen?

Unternehmen, die sich rasch auf die derzeit beschleunigt stattfindenden Veränderungen einstellen und die damit verbundenen Chancen und Risiken identifizieren, können die künftig auf sie zukommenden Herausforderungen sicher erfolgreich meistern. Für viele Unternehmer ist es jedoch noch immer schwierig, ihren Weg in einen zielführenden digitalen Wandel zu finden. Gerade der Lockdown hat gezeigt, wie wichtig es ist, den Erfordernissen einer zunehmend digital ausgerichteten Wirtschaftswelt in kürzester Zeit gerecht werden zu können. Diesbezügliche Leadership und Führungs-Kompetenz wie auch die gemeinschaftliche Vernetzung im unternehmerischen Team wird in Verbindung mit der Digitalisierung immer wichtiger werden. Etliche Unternehmer werden ihr digitales Verständnis vertiefen und Fragen wie Technologie- und Datamanagement, Digital Business Development, Innovation Management und operative Digital Excellence werden gerade in diesen Krisenzeiten vorrangig gelöst werden müssen.

Wer es nicht schafft, sich diese Entwicklung zu nutze zu machen, wird möglicherweise schneller als bisher den Anschluss verlieren, was sodann zu einer Bedrohung der unternehmerischen Existenz führen kann. Wir sehen schon heute in der anwaltlichen Beratungspraxis, dass sich das zunehmend abzeichnen beginnt. Wer es hingegen schafft, sich die digitale Entwicklung rasch und effizient zu eigen zu

machen, wird sich wesentliche Vorteile verschaffen können. Angesichts eines möglicherweise erhöhten Finanzbedarfs für die Umsetzung solcher Veränderungen werden Unternehmer gefordert sein, rechtzeitig über mögliche Modelle der Eigen- und Fremdfinanzierung nachzudenken, die über klassische Bankfinanzierungen hinausgehen. Kreative erfolgsbeteiligende gesellschaftsrechtliche Lösungsansätze werden ebenso gefragt sein, wie zum Beispiel partiarische Fremdfinanzierungsmodelle, allenfalls verbunden mit Optionsmöglichkeiten zur Beteiligung.

In datenschutzrechtlicher Hinsicht ist zu berücksichtigen, dass mit der zunehmenden Digitalisierung auch hier die Anforderungen steigen, da Unternehmen über eine steigende Anzahl an Daten verfügen, die gespeichert beziehungsweise verarbeitet werden und deren Schutz beziehungsweise Verarbeitung gewissen gesetzlichen Anforderungen entsprechen muss.

Welche Herausforderungen sehen Sie im Bereich der Arbeit. Stichwort New Work beziehungsweise Home Office?

Eine besondere Herausforderung war in den letzten Monaten und wird wohl auch in der unmittelbaren Zukunft noch das Thema New Work beziehungsweise Home Office sein. Die Frage der sogenannten entgrenzten Arbeit hat aktuell eine besondere Bedeutung. Die Aufgabenstellung spannt einen breiten Bogen von der Neu-Gestaltung der Arbeitsprozesse bis hin zur Neukonzeption von räumlichen Gegebenheiten und technischer Ausstattung.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht können sich hier die unterschiedlichsten Fragestellungen geben, zum Beispiel ob ein Anspruch darauf besteht, wenn keine (ausdrückliche) Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen wurde, oder ob und in welchem Ausmaß die Verrichtung der Arbeitsleistung im Home Office möglich ist. Zu berücksichtigen ist ja, dass derzeit noch wenige Kollektivverträge solche Regelungen enthalten, auch wenn davon auszugehen ist, dass sich das künftig ändert. Denkbar ist derzeit auch eine Umsetzung im Wege von Betriebsvereinbarungen. Dies ist jedoch nur in solchen Unternehmen möglich, die über einen Betriebsrat verfügen, und wird unter dem Aspekt einer Regelung betreffend die Benützung von Betriebsmitteln stehen müssen. Im Falle einer Home-Office-Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten die wesentlichen Elemente einer solchermaßen geänderten Vertragsbeziehung geregelt werden, das sind etwa Ort der Erbringung der Tätigkeit im Home Office (am Haupt- oder einen Nebenwohnsitz des Dienstnehmers), Arbeitszeit und Erreichbarkeit des Arbeitnehmers, Festlegung des Ausmaßes hinsichtlich der Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen (allenfalls beschränkt auf Saldenaufzeichnungen), technische und allenfalls auch räumliche Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, Verwendung eigener Arbeitsmittel (Notebook) des Arbeitnehmers, Kostentragung für den laufenden Aufwand (Strom, et cetera), Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit, Geheimhaltung und Zugriffsmöglichkeiten Dritter auf unternehmensspezifische Informationen, Arbeitsplatzevaluierung und Vorkehrungen zur Einhaltung von Vorschriften, Regelungen zur Absicherung von Arbeitsunfällen im Home

Office, Beendigungsmöglichkeiten der Home-Office-Vereinbarung als solcher, et cetera.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht wird in diesem Zusammenhang allenfalls auch zu prüfen sein, inwieweit ein Arbeitnehmer nicht infolge der ihn treffenden Treue- und Fürsorgepflichten diesbezüglich berechtigten Interessen des Unternehmers zur Änderung seiner Unternehmensstruktur und der damit verbundenen Abläufe solchen Vorgaben gerecht werden muss. Es wird voraussichtlich nicht unmittelbar einklagbar sein, könnte aber wohl allenfalls im Fall einer unbegründeten Verweigerung als Rechtfertigungsgrund zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gesehen werden.

Weiters werden sich diesbezüglich auch in steuerlicher Hinsicht besondere Fragen ergeben: Sind die Kosten für ein Arbeitszimmer im eigentlichen Wohnbereich des Dienstnehmers lohnsteuerrechtlich abzugsfähig? Wie verhält es sich mit der Gewährung eines Auslagenersatzes durch den Unternehmer oder mit der Zurverfügungstellung zum Beispiel von Essensgutscheinen für den Arbeitnehmer im Home Office?

Das Home Office ist sohin nicht nur hinsichtlich der Konzeption, der Einrichtung und vor allem auch der Abwicklung eine Herausforderung für Unternehmer in naher Zukunft, sondern auch noch mit vielen offenen Fragen im arbeits- und datenschutzrechtlichen wie auch steuerrechtlichen Bereich verknüpft. In der anwaltlichen Praxis ist im Zusammenhang mit dem Thema New Work jedenfalls ebenfalls bereits ein erhöhter Beratungsbedarf erkennbar.

Wirtschaften bedeutet in vielerlei Hinsicht Begegnung mit Menschen. Wie wird sich die Kommunikation ändern? Wie sehen Sie die Entwicklung bei Online-Meetings und digitalen Versammlungen in der Zukunft?

Auch in der künftigen Kommunikation und im Bereich von Online-Meetings und deren rechtlicher Absicherung werden sich Veränderungen ergeben. Es hat sich während der Corona-Krise gezeigt, dass Online-Meetings jedenfalls geeignet sind, Ressourcen zu schonen und allenfalls auch die Effizienz zu erhöhen. Davon wird auch in der Zeit nach der Krise einiges beibehalten werden. Naturgemäß können Videokonferenzen, E-Mails oder Telefonate persönliche Kontakte nicht wirklich sinnvoll ersetzen. Es wird also eine besondere Herausforderung sein, einerseits auf die Erhaltung der persönlichen Netzwerke und Sozialkontakte zu achten und andererseits die Effizienz von Online-Meetings zu nutzen. In rechtlicher Hinsicht wird insbesondere auf Vertraulichkeit, Absicherung des Informationsflusses und auf Verhinderung des Zugriffes Dritter auf Gesprächsinhalte zu achten sein. Hinsichtlich des Einsatzes von Tools für Videokonferenzen oder Webinaren müssen die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung beachtet werden, da im Zuge von Videokonferenzen personenbezogene Daten verarbeitet werden. Aus gesellschaftsrechtlicher Sicht wurden durch den Gesetzgeber im Zuge der Corona-Krise einige Regelungen zur Zulässigkeit von digitalen Versammlungen erlassen. Diese Maßnahmen wurden vorerst befristet in Kraft gesetzt.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass digitale Versammlungen im Gesellschaftsrecht in Zukunft eine zunehmende Rolle spielen werden und zwar in vielen Bereichen, sei es bei der Abhaltung von Gesellschafterversammlungen oder bei Auf-

sichtsrats- oder Beiratssitzungen, aber auch bei (erleichterten) digitalen Gründungen von Gesellschaften, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Wird die Corona-Krise vermehrt zu Strukturveränderungen und Unternehmensübernahmen führen?

Aktuell steht bei vielen Unternehmen infolge der Corona-Krise noch die Stabilisierung des Tagesgeschäfts und die Sicherung der Liquidität im Vordergrund.

Die Unternehmer sind derzeit gefordert, auf ihre finanzielle Situation ein besonderes Augenmerk zu legen und sich durch eine solide und realistische Finanzplanung verbunden mit der Setzung von entsprechenden Maßnahmen gegen eine allenfalls drohende Schieflage abzusichern.

Es wird sich bald zeigen, ob bei den Unternehmern genügend Reserven verfügbar sind, um die mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit in Kürze auf uns verstärkter zukommenden negativen Entwicklungen abfangen zu können. Derzeit täuschen noch staatliche Förderungen und Prämien sowie der Umstand, dass es breitflächig zu Stundungen von Zahlungsverpflichtungen gekommen ist, über die Schwierigkeit der Situation hinweg. Es ist zu erwarten, dass es zu einem Anstieg bei Insolvenzen, und vorweg um diese zu vermeiden auch zu Unternehmensverkäufen/Unternehmensübernahmen, kommen wird.

Zur Vermeidung von bestimmten Unternehmensübernahmen von österreichischen Schlüsselunternehmen in besonders sensiblen Bereichen beziehungsweise im Bereich kritischer Infrastruktur und Technologie ist zwischenzeitlich ein Bundesgesetz über die Kontrolle von ausländischen Direktinvestitionen in Kraft getreten, wonach bei Vorliegen von gewissen Voraussetzungen solche Unternehmensübernahmen einer behördlichen Genehmigungspflicht unterliegen.

Wird die Krise auch die Übergabe von Unternehmen insbesondere in der Familie beschleunigen?

Ja, auch das ist zu erwarten. Wir nehmen dies ebenfalls bereits in unserer anwaltlichen Beratungspraxis verstärkt wahr. Es erhebt sich dabei immer die Frage nach dem optimalen Zeitpunkt und der sinnvollen Umsetzung. Die Unternehmensnachfolge wird insbesondere zahlreiche Familienunternehmen vor große Herausforderungen stellen. Denn jede Weitergabe eines Unternehmens bedeutet eine problematische Phase. Zumeist wird ein selbst gegründetes und auf- bzw. ausgebauten Unternehmen als sogenanntes Lebenswerk gesehen. Es ist daher bei solchen Prozessen vorrangig auf die Erwartungen der Einzelnen zu achten und dringend zu empfehlen, auf die Schaffung einer Win-win-Situation zu dringen. Es bedarf hier jedenfalls immer individuell aus-

gearbeiteter und somit situationsadäquater Lösungsansätze, umgesetzt unter Beachtung vielfältiger zivil-, gesellschafts- und steuerrechtlicher Vorschriften.

Gerade die Corona-Krise hat viele überrascht und es darf jetzt nicht der große Fehler gemacht werden, ohne ein mittelfristiges Konzept überhastet zu übergeben. Für einen Nachfolger bedarf es zumeist einiger Vorkehrungen, damit dieser langsam das gesamte Leadership übernehmen kann. Für den Übergebenden hingegen ist es oftmals nicht einfach, sich zurückzuziehen und die Führungsposition aufzugeben. Diese Hürden können vielfach durch eine schrittweise Übertragung überwunden werden. Um das Unternehmen nicht von heute auf morgen übergeben zu müssen, eignen sich etwa die Einräumung einer weitergehenden Handlungsvollmacht bis hin zu einer Einzel- oder Gesamtprokura, die Einbindung in die Geschäftsführungsebene oder auch die Übertragung einer Minderheitsbeteiligung (durch Abtretung oder Kapitalerhöhung) an den Nachfolger. Damit kann der Unternehmer die Weiterentwicklung „seines“ Unternehmens noch über einige Zeit mitgestalten. Nichtsdestotrotz gibt es auch Unternehmen, bei denen es zielführender ist, in einem Zug alles zu übergeben und sich als Übergebender gänzlich aus dem Unternehmen zurückzuziehen. Soll nicht gleich übergeben werden und will der Übergeber den Erbfall abwarten, dann sollten zur Vermeidung von Problemen in der Umsetzung der Erbfolge schon im Gesellschaftsvertrag entsprechende Absicherungsmechanismen vorgesehen werden.

Das Wirtschaftswachstum hat und wird im laufenden Jahr einen erheblichen Dämpfer erhalten. Die Förderung von Start-Ups und Neugründungen wird eines der Ziele sein, um das Wirtschaftswachstum wieder anzukurbeln. Welche Gesetzesvorhaben sind dazu zu erwarten?

Austrian Limited, eine neue Gesellschaftsform soll entsprechend internationaler Beispiele geschaffen werden. Innovativen Start-Ups soll dadurch ein Instrumentarium zur Hand gegeben werden, um sich wettbewerbsfähig international durchsetzen zu können. Neben einer unbürokratischen Gründung, allenfalls in englischer Amtssprache, verbunden mit niedrigen Mindestkapital(vermögens-)grenzen (€ 10.000,-) oder entsprechenden Ansparmodellen, soll auch eine kostenreduzierte Mobilisierung der Anteile und damit eine leichtere Einbindung von internationalen Investoren oder von Schlüsselmitarbeitern im Vordergrund stehen. Dies wird aber nicht nur die Aufgabe des österreichischen Gesetzgebers isoliert sein können, hier wird die EU gefordert sein, um eine weitere unionsrechtliche Rechtsform in diesem Sinne zu schaffen, etwa EU Limited. ▲