



Newsletter Kapitalmarkt- und Bankrecht, FinTechs Issue 4|2023

Die Themen dieses Newsletters:

1. [Wie ein Verein zum Alternativen Investment Fonds werden kann](#)
2. [„The Deal Makers“-Podcast: Initial Public Offerings in 2023](#)
3. [Achtung Whistleblowing: Ab Dezember Pflichten gemäß HinweisgeberInnen-schutzgesetz auch für kleinere Unternehmen!](#)
4. [Achtung: Common Supervisory Action 2024](#)
[Nachhaltigkeit bei Geeignetheitsprüfung und Product Governance!](#)
5. [Publikation: Sebastian Sieder mit Beitrag zu Short Selling in der ECFR](#)

1. Wie ein Verein zum Alternativen Investment Fonds werden kann

Kürzlich entschied das Bundesverwaltungsgericht (BVwG), eine von einem Verein in Kryptowährungen veranlagte Arbeitnehmerkasse sei ein unerlaubter Betrieb eines Alternativen Investmentfonds (AIF). Das klingt auf den ersten Blick vielleicht abenteuerlich. Es ist aber völlig unbestritten, dass ein AIF von der konkreten Rechtsform unabhängig ist und allenfalls sogar in reiner Vertragsform begründet werden kann.

Zum Sachverhalt, welcher der Entscheidung zugrunde lag

Der gegenständlichen Entscheidung (BVwG 15.12.2022, W204 2242881-1/7E) lag (etwas verkürzt) folgender Sachverhalt zugrunde: Der beschwerdeführende Verein hatte als einen Teil seiner Aktivität eine „betriebliche Versorgungseinrichtung für Arbeitnehmer:innen in Österreich“. Vereinsmitglieder sind die teilnehmenden Arbeitnehmer:innen. Die Mitgliedsbeiträge an den Verein leistete die Arbeitgeberin; dies in Form von Bruttogehaltsumwandlungen (EUR 25/Monat unter Inanspruchnahme einer Steuerbegünstigung des EStG). Die teilnehmenden Arbeitnehmer:innen hatten zudem die Möglichkeit, die Zahlungen der Arbeitgeberin durch Zuzahlungen maximal zu verdoppeln (also weitere bis zu EUR 25/Monat einzuzahlen).

Im Gegenzug für die monatlichen Einzahlungen erhielten die teilnehmenden Arbeitnehmer:innen bei Pensionsantritt eine Zusatzpension aus dem Verein, welche sich „aus der Wertentwicklung der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft“ ergeben (für je EUR 25 bekam man einen Token, der Anspruch des Einzelnen bestimmte sich dann in Relation zu den insgesamt ausgegebenen Token). Investiert wurden die Beiträge aller Arbeitnehmer:innen in die Kryptowährung Ethereum.



works

Weshalb das BVwG die betriebliche Versorgungseinrichtung des Vereins als AIF qualifizierte

Ein AIF ist bekanntlich jeder Organismus für gemeinsame Anlagen, der von einer Anzahl an Anleger:innen Kapital einsammelt, um es gemäß einer festgelegten Anlagestrategie zum Nutzen der Anleger:innen zu investieren, ohne dass das eingesammelte Kapital unmittelbar der operativen Tätigkeit dient. Das BVwG sieht hier zunächst einen „Organismus für gemeinsame Anlagen“ deshalb gegeben, weil die Arbeitnehmer:innen einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft beitreten und sich die Höhe ihrer Zusatzpension aus der Wertentwicklung eben dieser ergibt. Dass die Versorgungseinrichtung selbst weder rechtlich noch wirtschaftlich selbständig, sondern Teil des gesamten Vereinsvermögens ist, ändert daran nichts (im Verein wurden über den Versorgungsplan hinaus auch nach dem Umlageverfahren „bepreiste“ Leistungen bei Hilfsbedürftigkeit, Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit angeboten).

Sodann war die Frage zu klären, ob die Arbeitnehmer:innen hier wirklich als „Anleger:innen“ zu qualifizieren seien, wo doch die Arbeitgeberin die Beiträge an den Verein leistete. Das bejahte das BVwG deswegen, weil die Konstellation primär aus steuerlichen Erwägungen gewählt wurde und die Arbeitgeberin die Beiträge auf Anweisung der Arbeitnehmer:innen leistete. Auch daran, dass von einer „Anzahl“ an Anleger:innen Kapital eingesammelt wurde, bestand letztlich kein Zweifel, weil alle Arbeitnehmer:innen adressiert wurden, auch wenn die Teilnahme natürlich freiwillig war.

Das „Investieren zum Nutzen der Anleger:innen“ sah das BVwG dadurch verwirklicht, dass man als Arbeitnehmer:in einen Anteil an dem in Kryptowährung angelegten Vermögen des Versorgungsplans erwarb. Das ist wenig überraschend, der Verein selbst sprach in seinem Außenauftritt auch immer von „Veranlagungs- und Risikogemeinschaft“.

Als „festgelegte Anlagestrategie“ reichte es dem BVwG, dass das Investieren der monatlichen Beiträge in die Kryptowährung Ethereum vereinbart war. Das ist doch erstaunlich, hatte der Verein, dem ja unterstellt wurde, ein Alternativer Investmentfond Manager zu sein, keinen Ermessensspielraum, worin er investierte. Darauf kommt es aber laut BVwG, welches sich hier streng am Wortlaut der Bestimmung orientiert, nicht an. Folgt man dieser Auffassung, sind die Anforderungen an das Definieren einer „Anlagestrategie“ im Sinne der AIF-Definition wohl außerordentlich niedrig.

Die Arbeitnehmer:innen selbst hatten übrigens keine laufenden Mitsprache- und/oder Kontrollbefugnisse und das eingesammelte Kapital diente bekanntlich auch nicht der operativen Tätigkeit des Vereins, womit im vorliegenden Fall auch bereits alle Kriterien eines AIF erfüllt waren.

Keine betriebliche Altersvorsorge

Im Übrigen scheiterte auch der Einwand des Vereins, es handle sich bei ihm um eine betriebliche Altersvorsorge in Sinne von § 1 Abs 3 Z 2 AIFMG. Dies, weil kein Rechtsanspruch auf eine Auszah-



lung bestand und das System des Vereins daher nicht unter die RL 2016/2341/EU fällt. Zudem bot der Verein weder ein Arbeitnehmerbeteiligungssystem noch einen Arbeitnehmersparplan an.

Resümee

Dieser Fall zeigt einmal mehr, wie ausufernd weit die mittlerweile auch schon wieder gut zehn Jahre alte EU-Regulierung für alternative Investmentfonds geraten ist. In der Praxis muss man immer, wenn von mehreren Leuten Kapital in welcher Form auch immer zur gemeinsamen Weiterveranlagung (mit welchem Zweck auch immer) gesammelt wird, genau prüfen, ob man sich im Anwendungsbereich des AIFMG bewegt. Dies zieht bekanntlich das Erfordernis einer Registrierung bei oder Bewilligung durch die FMA nach sich und Verstöße sind neben Unterlassungsaufforderungen mit hohen Verwaltungsstrafen bedroht.

Gernot Wilfling

2. „The Deal Makers“-Podcast: Initial Public Offerings in 2023

In der 5. Folge der „The Deal Makers“-Podcast-Serie des Institute for Law and Finance (ILF), durfte ich mich mit Alexander Rang, Partner bei Hengeler Mueller, über das Wie, Was und Warum eines IPOs unterhalten. Dabei vermitteln wir ein grundlegendes Verständnis des Prozesses und wichtiger rechtlicher Bestimmungen eines Börsengangs. Wir reden dabei zum Beispiel über die spezifischen Aufgaben, die von einem Junior Associate bei einem IPO übernommen werden, aber auch über SPACs, Direct Listings und den EU Listing Act bzw. das Zukunftsfinanzierungsgesetz in Deutschland. Besonders spannend sind auch Alexander Rang´s Ausführungen zum IONOS-IPO, dem ersten Börsengang in Deutschland im für IPO schwierigen Jahr 2023.

Der Podcast ist insbesondere hier <https://www.ilf-frankfurt.de/llm-programs/ilf-podcasts> verfügbar.

Sebastian Sieder

3. Achtung Whistleblowing: Ab Dezember Pflichten gemäß HinweisgeberInnenschutzgesetz auch für kleinere Unternehmen!

Mit dem HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) hat Österreich die sog Whistleblower-Richtlinie (RL (EU) 2019/1937) mit Verspätung umgesetzt (vgl dazu bereits Newsletter Kapitalmarkt- und Bankrecht, FinTechs Issue 4|2021: „[Whistleblower-Richtlinie ante portas](#)“, Issue 7|2021: „[Whistleblower-RL: Was Sie schon jetzt tun können](#)“ und Newsletter Corporate/M&A Issue 5|2021:



works

„[Verspätete Umsetzung der Whistleblower-RL](#)“). Wir stellen Ihnen die wesentlichen Inhalte des HSchG vor und zeigen auf, dass kleinere Unternehmen mit mehr als 50 und weniger als 250 Mitarbeiter:innen ab 17.12.2023 neue Compliance-Pflichten treffen.

I. Grundlagen und Geltungsbereich

Das am 25.02.2023 in Kraft getretene HSchG regelt u.a., wer als Hinweisgeber:in gilt und wie er/sie geschützt ist, welche Unternehmen interne Meldekanäle einzurichten und zu betreiben haben, wie interne und externe Meldekanäle ausgestaltet zu sein haben und wie mit Hinweisen umzugehen ist. Außerdem enthält das HSchG etwa Schutzbestimmungen für Hinweisgeber:innen und Regelungen zur Verhinderung ungerechtfertigter Verdächtigungen (sog „Vernadern“). Wer im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit von einer Rechtsverletzung Kenntnis erlangt und diese durch einen Hinweis aufdeckt, gehört zum Kreis der geschützten Hinweisgeber:innen. Das sind neben Arbeitnehmer:innen auch z.B. Praktikant:innen, Mitglieder von Leitungs- und Aufsichtsorganen, Arbeitnehmer:innen von Auftragnehmer:innen und (Sub-)Lieferant:innen. Unbeteiligte Dritte unterliegen daher nicht dem persönlichen Anwendungsbereich des HSchG. Das HSchG ist für Arbeitgeber:innen mit zumindest 50 Arbeitnehmer:innen beachtlich, wenn die Möglichkeit besteht, dass sie von Hinweisen in den vom HSchG genannten Bereichen betroffen sein können. Das HSchG gilt für die Hinweisgebung hinsichtlich (des Verdachts) der Verletzung von Vorschriften in den Bereichen

- Öffentliches Auftragswesen;
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte;
- Produktsicherheit- und konformität;
- Verkehrssicherheit;
- Umweltschutz;
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit;
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz;
- öffentliche Gesundheit;
- Verbraucherschutz;
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen;
- Korruptionsstrafrecht (§§ 302 bis 309 StGB).

Dabei ist es irrelevant, ob der Rechtsverletzung österreichisches Recht oder Unionsrecht zugrunde liegt. Auch umfasst sind Rechtsverletzungen zum Nachteil der finanziellen Interessen der Europäischen Union, wie der Missbrauch von EU-Fördergeldern, Bieterabsprachen und grenzüberschreitender Umsatzsteuerbetrug, die Verletzung von Binnenmarktvorschriften sowie Handlungen zur Umgehung der Körperschaftssteuer. Unternehmen können über diesen sachlichen Anwendungsbereich hinaus freiwillig weitere Rechtsvorschriften (etwa Untreue gemäß § 153 StGB) miteinbeziehen.



works

II. Schutz von Hinweisgeber:innen

Hinweisgeber:innen sind zur Inanspruchnahme der Verfahren und des Schutzes für die Hinweisgebung ab der Abgabe des Hinweises berechtigt, wenn sie zum Zeitpunkt des Hinweises auf der Grundlage der tatsächlichen Umstände und der ihnen verfügbaren Informationen hinreichende Gründe dafür annehmen können, dass die von ihnen gegebenen Hinweise wahr sind und in den Geltungsbereich des HSchG fallen. Durch das HschG werden daher nur „gutgläubige“ Hinweisgeber:innen geschützt. Die Hinweisgebung kann als interne Meldung an die interne Meldestelle oder als externe Meldung an das Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) erfolgen. Die Identität von Hinweisgeber:innen ist durch diese internen und externen Stellen zu schützen. Dies gilt auch für alle anderen Informationen, aus denen die Identität von Hinweisgeber:innen direkt oder indirekt abgeleitet werden kann. Eine Veröffentlichung durch Hinweisgeber:innen ist nur in ganz bestimmten, eng begrenzten Fällen als „ultima ratio“ zulässig. Hinweisgeber:innen, interne und externe Stellen sowie Behörden dürfen Geschäftsgeheimnisse, die ihnen aufgrund eines Hinweises bekannt werden, nur für die Zwecke des HSchG und nur im dafür erforderlichen Ausmaß benutzen oder offenlegen. Das HSchG enthält umfangreiche Datenschutzbestimmungen.

Sowohl Meldungen unter Angabe der Identität der Hinweisgeber:innen als auch anonyme Meldungen können Schutz nach dem HSchG begründen.

III. Interne und externe Hinweisgebung sowie Veröffentlichung

Arbeitgeber:innen (inkl. öffentlicher Stellen), mit mindestens 50 Arbeitnehmer:innen (hM sämtliche, nicht nur FTE), sind verpflichtet, ein internes Meldesystem nach den Vorgaben des HSchG einzurichten und zu betreiben. Wer dieses nicht einrichtet, kann zwar nicht bestraft werden. Es ist allerdings davon auszugehen, dass bestehende interne Einrichtungen eher genützt werden als externe Meldesysteme gegenüber Behörden oder sogar eine Veröffentlichung. Durch ein internes Verfahren für die Hinweisgebung könnten daher Risiken, wie zB Rufschädigung oder der Verlust der Möglichkeit in einem Kartellverfahren Kronzeuge zu sein, vermieden werden. Laut HSchG ist die interne Meldestelle mit angemessenen personellen und finanziellen Ressourcen auszustatten, es ist eine unparteiliche und unvoreingenommene Vorgehensweise sicherzustellen, es muss ein Zugang zum Meldesystem für die eigenen Beschäftigten bestehen, die Hinweise sind zu dokumentieren und es bedarf einer Rückmeldung binnen dreier Monate und des Setzens von Folgemaßnahmen. Arbeitgeber:innen können selbst entscheiden, ob das interne System nur schriftliche, nur mündliche, oder Hinweise in beiden Formen zulässt. Unternehmen können die Aufgaben einer internen Stelle auf eine gemeinsame Stelle (z.B. Konzernmutter) oder Externe (z.B. Rechtsanwält:innen) übertragen. Beispiele für Meldekanäle zur internen Hinweisgebung sind etwa Beschwerde-Briefkasten, Online-Plattform, Intranet, E-Mail-Adresse, Telefon-Hotline, Ombudsstelle.



works

Nach dem HSchG sind externe Meldestellen einzurichten, an die sich Hinweisgeber:innen auch direkt wenden dürfen (obwohl die Anregung besteht, dass er/sie zunächst den Hinweis intern abgibt). BAK ist eine allgemeine externe Stelle. Für bestimmte Bereiche gibt es ausschließlich zuständige externe Stellen.

Hinweisgeber:innen sind berechtigt, unter bestimmten Umständen Hinweise durch deren öffentliches Zugänglichmachen (etwa auf „sozialen“ Plattformen) zu veröffentlichen; dies jedoch nur unter strikten Voraussetzungen, so etwa dann, wenn er/sie einen hinreichenden Grund zur Annahme hat, dass die Rechtsverletzung eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann. Das BAK berät und setzt Folgemaßnahmen.

IV. Schutz der/des Hinweisgebers:in

Die Identität der Hinweisgeber:innen darf grundsätzlich ohne deren Zustimmung nicht offengelegt werden. Maßnahmen, die in Vergeltung eines berechtigten Hinweises erfolgen, etwa Suspendierung, Kündigung, Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags, Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, sind rechtsunwirksam. Arbeitgeber:innen sind zur Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustands, zum Ersatz des Vermögensschadens sowie zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Schutzwürdige Hinweisgeber:innen haften nicht für tatsächliche oder rechtliche Folgen eines berechtigten Hinweises. Geschützt ist jedoch nicht, wer sich diese Informationen durch eine eigenständige Straftat beschafft und in weiterer Folge mit diesen einen Hinweis erstattet. Strafbar ist, wer eine Person im Zusammenhang mit einer Hinweisgebung behindert oder zu behindern sucht oder durch mutwillige gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Verfahren unter Druck setzt, wer eine Vergeltungsmaßnahme setzt, wer die Bestimmungen zum Schutz der Vertraulichkeit verletzt oder wissentlich einen falschen Hinweis gibt. Dies stellt eine Verwaltungsübertretung dar und ist mit Geldstrafe bis zu EUR 20.000 (im Wiederholungsfall EUR 40.000) zu bestrafen.

V. Timeline

Für Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten aber mehr als 50 Beschäftigten sind interne Stellen längstens bis 17.12.2023 einzurichten. Unternehmen mit der höheren Beschäftigtenzahl von mindestens 250 Beschäftigten sind dagegen bereits seit 25.08.2023 verpflichtet, einen Meldekanal für vertrauliche Hinweise auf bestimmte gesetzlich definierte Rechtsverletzungen bereitzustellen. Wir beraten bereits einige Unternehmen bei der Implementierung und stehen auch Ihnen dafür gern zur Verfügung.

Sebastian Sieder



works

4. Achtung: Common Supervisory Action 2024 Nachhaltigkeit bei Geeignetheitsprüfung und Product Governance!

Am 04.10.2023 hat die FMA informiert, dass sie an der ESMA Common Supervisory Action 2024 (CSA) teilnehmen wird. Thema der CSA 2024 ist die Berücksichtigung der Vorgaben zur Nachhaltigkeit in den Vorkehrungen zur MiFID II Geeignetheitsprüfung und Product Governance. Ziel der CSA 2024 ist es, die Fortschritte bei der Anwendung der wichtigsten Nachhaltigkeitsanforderungen zu bewerten, die nach den Änderungen der delegierten Rechtsakte zur MiFID II seit 2022 gelten.

Die CSA wird die folgenden Aspekte umfassen:

- Wie Rechtsträger Informationen über die "Nachhaltigkeitspräferenzen" ihrer Kund:innen sammeln;
- Welche Vorkehrungen die Rechtsträger getroffen haben, um Anlageprodukte mit Nachhaltigkeitsfaktoren zu verstehen und für die Zwecke der Eignungsprüfung korrekt zu kategorisieren;
- Wie Rechtsträger die Eignung einer Anlage im Hinblick auf Nachhaltigkeit sicherstellen (einschließlich der Verwendung eines "Portfolio-Ansatzes"); sowie
- Wie Rechtsträger alle nachhaltigkeitsbezogenen Ziele, mit denen ein Produkt vereinbar ist, als Teil der Zielmarktbeurteilung des Anlageprodukts angeben.

Damit macht die ESMA bereits deutlich, worum es ihr vor allem geht, nämlich die Implementierung der neuen „Nachhaltigkeitspflichten“ im Bereich der Eignungsprüfung und der Product Governance. Bei der Eignungsprüfung müssen neben den Kund:innenpräferenzen hinsichtlich des einzugehenden Risikos, seiner/ihrer Risikotoleranz und dem Zweck der Anlage nunmehr auch Nachhaltigkeitspräferenzen berücksichtigt werden. Gerade der letzte Punkt, die Nachhaltigkeitspräferenzen, stellt die Unternehmen vor einige Herausforderungen. Dabei geht es zentral um die Entscheidung eines/r Kund:in oder eines/r potentiellen Kund:in, ob und, wenn ja, inwieweit eines oder mehrere der folgenden Finanzinstrumente in seine/ihre Finanzanlage einbezogen werden soll:

ein Finanzinstrument,

- bei dem der/die Kund:in oder potenzielle Kund:in bestimmt, dass ein Mindestanteil in ökologisch nachhaltige Investitionen im Sinne der EU-TaxonomieVO angelegt werden soll;
- bei dem der/die Kund:in oder potenzielle Kund:in bestimmt, dass ein Mindestanteil in nachhaltige Investitionen im Sinne der OffenlegungsVO angelegt werden soll; oder



works

- bei dem die wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren berücksichtigt werden, wobei die qualitativen oder quantitativen Elemente, mit denen diese Berücksichtigung nachgewiesen werden, vom/von der Kund:in oder potenziellen Kund:in bestimmt werden.

Im Bereich der Product Governance müssen Konzepteur:innen und Vertreiber:innen nun die Nachhaltigkeitsfaktoren und die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele berücksichtigen. Bezüglich Nachhaltigkeitsfaktoren wird an die Definition der OffenlegungsVO angeknüpft. Damit sind Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmer:innenbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung umfasst. Die „nachhaltigkeitsbezogenen Ziele“ können im Einklang mit der Definition der Nachhaltigkeitspräferenzen ausgelegt werden. Es können aber auch die in der VO 2022/1288 aufgeführten Kategorien wie „Emissionen“, „Energie-Performance“, „Wasser und Abfall“ usw. verwendet werden. Soweit relevant, kann auch angegeben werden, dass das Produkt einen Schwerpunkt auf Umwelt-, Sozial- oder Governance-Kriterien oder auf eine Kombination dieser Kriterien hat.

Allgemein darf aber auch nicht vergessen werden, dass Nachhaltigkeitsaspekte auch im Risikomanagement, bei Interessenkonflikten, den Sorgfaltspflichten, den Ressourcen und der Mitarbeiter:innenqualifikation adäquat zu berücksichtigen sind.

Die ESMA ist der Ansicht, dass CSA 2023 und der damit verbundene Austausch von Praktiken zwischen den nationalen Aufsichtsbehörden dazu beitragen wird, eine kohärente Anwendung der EU-Vorschriften sicherzustellen und den Anleger:innenschutz zu verbessern.

Die CSA folgt auf die jüngste Aktualisierung von zwei Leitlinien der ESMA zur Eignung und Product Governance, die beide zum Zeitpunkt der Ankündigung der NCA 2023 (03.10.2023) in Kraft traten.

Die CSA wird von der FMA in die geplanten Vor-Ort-Prüfmaßnahmen bei Banken und Wertpapierfirmen integriert. Die betroffenen Unternehmen werden individuell vor der Vor-Ort-Prüfmaßnahme davon informiert. Die FMA leitet die Ergebnisse anonymisiert und in zusammengefasster Form an die ESMA weiter.

Wie wichtig Compliance gerade bezüglich der CSA-Themen ist, sehen wir aktuell wieder in der Praxis. Gerade beschäftigen uns Verwaltungsstrafverfahren bzw. Prüfberichte aus vergangenen CSAs. Wir unterstützen aber auch gerne bereits in Vorbereitung auf die CSA 2024.

Melike Okulmus / Sebastian Sieder



works

5. Publikation: Sebastian Sieder mit Beitrag zu Short Selling in der ECFR

Einige zuständige nationale Aufsichtsbehörden sowie die ESMA haben auf die COVID-19-Pandemie mit Leerverkaufsverböten und anderen Beschränkungen reagiert. Dieser Ansatz wurde sowohl in der juristischen als auch in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur kritisiert. Auch wenn die COVID-19-Pandemie überwunden ist oder zumindest Wege gefunden wurden, mit COVID-19 umzugehen, ist es für die künftige EU-Leerverkaufsregulierung von entscheidender Bedeutung, wie die Rechtsgrundlagen der Maßnahmen für Ausnahmesituationen gestaltet sind und wie die Aufsichtsbehörden damit umgehen werden. Dies gilt nicht zuletzt deshalb, weil wir in einer Zeit leben, in der eine Krise (COVID-19) auf die nächste folgt (Ukraine-Krieg, Gasknappheit, Inflation etc.). Vor diesem Hintergrund habe ich in der aktuellen Ausgabe der European Company and Financial Law Review (ECFR) die wissenschaftliche Bewertung des Aufsichtsansatzes überprüft und einen Beitrag zur verbesserten Regulierung auf Verwaltungspraxis in Bezug auf Leerverkäufe in (künftigen) Krisen versucht.

Mein Beitrag „Short Selling, COVID-19 and the Regulators – Lessons Learned“ (ECFR 2023, 385–408) ist hier verfügbar: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/ecfr-2023-0017/html>.

Sebastian Sieder



Teamleitung

Mag. Gernot Wilfling

T +43 1 535 8008, E g.wilfling@mplaw.at

Müller Partner Rechtsanwälte GmbH
Rockhgasse 6, 1010 Wien
www.mplaw.at