

**SEMINARUNTERLAGEN –
ALLE INFORMATIONEN
AUF EINEN BLICK**



Vortrag von

RA Dr. Clemens Egermann



ARS
Akademie

Neuerungen Arbeitsrecht


- I. Praxisrelevante Neuerungen im LSD-BG-Strafsystem
- II. Eckpunkte zur EU-Hinweisgeberrichtlinie

**WISSEN
MACHT
ERFOLG**

Dr. Gerlens Eggermann
Barnert Eggermann Illigasch Rechtsanwälte GmbH



1



ARS
Akademie

I. Praxisrelevante Neuerungen im Strafsystem des LSD-BG

BARNERT EGGERMANN ILLIGASCH
RECHTSANWÄLTE

ars.at

2

Allgemeines zur LSD-BG-Novelle

- Inkrafttreten mit **01.09.2021** (BGBl I 2021/274), anwendbar auf Entsendungen und Überlassungen, die nach dem 31.08.2021 begonnen haben;
- **Harmonisierung des Entsendebegriffs** mit jenem der Entsende-RL (Abstellen auf Dienstleistungsvereinbarung schränkt LSD-BG-Anwendungsbereich nun ein) sowie Änderung der Systematik der Ausnahmebestimmungen;
- Umsetzung der Änderungs-RL zur Entsende-RL (RL (EU) 2018/957) und damit insb **Verbesserung der Arbeitsbedingungen**;
- Anpassungen einzelner Bestimmungen im AÜG und AVRAG;
- **Überarbeitung der Verwaltungsstrafbestimmungen** und Sicherheitsleistung infolge EuGH-Rsp.

3

EuGH Rechtsprechung - Rs Maksimovic I

- Ausgangslage:
 - Österreichisches Generalunternehmen beauftragt kroatisches Unternehmen, wobei der Einsatz dessen 200 Arbeitnehmer letztlich nicht als Entsendung, sondern als Überlassung gilt. Das österreichische Unternehmen kam Pflicht zur Bereithaltung der Lohnunterlagen (als Beschäftigter) nicht nach;
 - Verhängung einer Strafe von über EUR 5 Mio bzw insg über **EUR 20 Mio** (alleinige Haftung jedes Vorstands mangels Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten).

4

EuGH Rechtsprechung – Rs Maksimovic II

- EuGH 12.9.2019, C-64/18 (noch zur alten Rechtslage im AVRAG):
 - Die Regelung stellt eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs dar;
 - Verwaltungsstrafe in keinem angemessenen Verhältnis zum Verstoß, da...
 - Die Strafe einen im Vorhinein festgelegten Betrag nicht unterschreiten darf;
 - Für jeden Arbeitnehmer kumulativ und ohne Beschränkung verhängt wird;
 - Im Fall der Uneinbringlichkeit in eine Ersatzfreiheitsstrafe umzuwandeln ist und;
 - Im Fall der Abweisung einer gegen den Strafbescheid erhobenen Beschwerde ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 20 % der verhängten Strafe hinzutritt.
- VwGH sowie VfGH haben sich dem in der Folge angeschlossen.

5

LSD-BG-Novelle – Änderungen Strafsystem

- „Sanierung“ des Strafsystem grds beschränkt auf:
 - Abschaffung der Strafenkumulierung je betroffenen Arbeitnehmer;
 - Neue Strafrahmen für Formaldelikte sowie Lohndumping.
- **Neue Geldstrafen-Gesamtrahmen:**
 - Bis zu EUR 20.000 bei Melde- und Bereithaltungsverstößen bei Entsendungen und Überlassungen (§ 26 LSD-BG);
 - Bis zu EUR 40.000 bei Vereitelungshandlungen iZm der Lohnkontrolle (§ 27 LSD-BG);
 - Bis zu EUR 20.000 bei Lohnunterlagen-Delikten (Wiederholungsfall: EUR 40.000; § 28 LSD-BG);
 - Zu Lohndumping siehe sogleich (§ 29 LSD-BG).

6



Lohndumping gem § 29 LSD-BG I

- Unterentlohnung gem § 29 LSD-BG liegt vor, sofern ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer **nicht das ihm gebührende Entgelt leistet**;
 - Ausgenommen vom Entgeltbegriff des § 29 sind:
 - Die in § 49 Abs 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile (zB Schmutzzulagen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Vergütungen aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses);
 - Die in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen zugesicherten Entgelte (eine Anrechnung auf eine allfällige Unterentlohnung ist möglich).
- **Eine** Verwaltungsübertretung unabhängig der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer bei durchgehend betroffenen Lohnzahlungszeiträumen (keine Kumulation).

7



Lohndumping gem § 29 LSD-BG II

- Höhe der Verwaltungsstrafe.

Grundsätzlich	Bis zu EUR 50.000,00
Kleinstunternehmen bis zu AN + Erstfall + Summe des vorenthaltenen Entgelts < EUR 20.000,00	Bis zu EUR 20.000,00
Summe des vorenthaltenen Entgelts > EUR 50.000,00	Bis zu EUR 100.000,00 Strafminderung: Bis zu EUR 50.000,00, wenn AG an Wahrheitsfindung mitwirkt
Summe des vorenthaltenen Entgelts > EUR 100.000,00	Bis zu EUR 250.000,00 Strafminderung: Bis zu EUR 100.000,00, wenn AG an Wahrheitsfindung mitwirkt
Vorsätzlich durchschnittlich mehr als 40 % des Entgelts vorenthalten + Summe des vorenthaltenen Entgelts > EUR 100.000,00	Bis zu EUR 400.000,00

8

Lohndumping gem § 29 LSD-BG III

- **Abwendung der Strafe**

- Die Strafbarkeit des Arbeitgebers ist nicht gegeben, wenn er **vor einer Erhebung** durch die Behörde die Differenz nachzahlt;
- Die Bezirksverwaltungsbehörde hat von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nachweislich die Differenz vom tatsächlich geleisteten und dem gebührenden Entgelt binnen einer von der Bezirksbehörde festgesetzten Frist **nachgezahlt hat UND**
 - Nur eine **geringe Unterschreitung des Entgelts** vorliegt (Beurteilung der Gesamtumstände, Rsp: 4,33 % geringe Unterschreitung; 6,6 % keine geringe);
 - ODER** das Verschulden des Arbeitgebers an der Unterschreitung **leichte Fahrlässigkeit** nicht übersteigt.

9

Unionsrechtskonforme Sanierung?

- EuGH 12.9.2019, C-64/18 (Rs *Maksimovic*):

Verwaltungsstrafe **in keinem angemessenen Verhältnis** zum Verstoß, da ...

- ✓ Die Strafe einen im Vorhinein festgelegten Betrag nicht unterschreiten darf;
- ✓ Für jeden Arbeitnehmer kumulativ und ohne Beschränkung verhängt wird;
- ? Im Fall der Uneinbringlichkeit in eine Ersatzfreiheitsstrafe umzuwandeln ist und
- ? Im Fall der Abweisung einer gegen den Strafbescheid erhobenen Beschwerde ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 20 % der verhängten Strafe hinzutritt.
- Die letzten beiden Punkte betreffen das VStG, das nicht novelliert wurde. Durch die neuen Höchststrafen wurden sie zwar mittelbar entschärft, dennoch ist fraglich, ob sie dadurch die rechtsstaatliche Verhältnismäßigkeit erfüllen;
- Auch das AuslBG und vergleichbare Arbeitsrechtsgesetze bzw Strafmechanismen wurden nicht novelliert (trotz Mindestbeträgen und AN-Strafenkumulation).

10

VfGH Rechtsprechung zum AuslBG I

- VfGH 02.12.2021, G 123/2021

- Sachverhalt und Vorverfahren

- Eine in Österreich ansässige Gesellschaft hat 9 von einem ebenfalls in Österreich ansässigen Unternehmen überlassene Drittstaatsangehörige ohne arbeitsmarktrechtliche Bewilligung beschäftigt;
 - Das LVwG Oberösterreich verhängt mit Hinweis auf *Maksimovic* eine **Gesamtstrafe** nach §§ 28 Abs 1 Z 1 lit a iVm 3 Abs 1 AuslBG;
 - Revision des BMI, weil ***Maksimovic* auf reine Inlandssachverhalte nicht anwendbar** ist und daher die Höhe der Strafe anhand der Anzahl der unerlaubt beschäftigten Arbeitnehmer zu berechnen wäre (Kumulationsprinzip).

11

VfGH Rechtsprechung zum AuslBG II

- Erkenntnis vom 02.12.2021

- Unionsrecht findet auf reine Inlandssachverhalte keine Anwendung;
 - **Keine Inländerdiskriminierung**, weil grenzüberschreitende und rein innerstaatliche Arbeitskräfteüberlassung aus dem entscheidenden Blickwinkel der Arbeitsmarktpolitik keine gleichen Sachverhalte sind.
 - Typischerweise dauerhafter Aufenthalt und Eingliederung von Drittstaatsangehörigen in den inländischen Arbeitsmarkt;
 - Daran knüpfen umfassende behördliche Prüfungen zur Regulierung des Zugangs zum Arbeitsmarkt an;
 - Es bleibt dem Gesetzgeber unbenommen, die rein innerstaatliche Beschäftigung Drittstaatsangehöriger unter strengere Voraussetzungen zu stellen, um einen funktionierenden Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

→ **Unterschiedlich hohe Strafen bei grenzüberschreitender bzw inländischer Überlassung von Ausländern daher nicht verfassungswidrig.**

12

VwGH Rechtsprechung zum ASVG I

- **VwGH 26.04.2022, Ra 2021/08/0006-6**
 - **Sachverhalt und Vorverfahren**
 - Die (österreichische) I GmbH hat 6 Dienstnehmer beschäftigt, ohne diese vor Arbeitsantritt beim Krankenversicherungsträger anzumelden;
 - Die Bezirkshauptmannschaft Salzburg-Umgebung sah darin **6 Verwaltungsübertretungen** nach § 33 Abs 1 und 2 iVm § 111 Abs 1 Z 1 ASVG;
 - Das LVwG Salzburg erkannte, dass im Hinblick auf *Maksimovic* und der Folgejudikatur eine **einzig Geldstrafe** zu verhängen sei;
 - Dagegen außerordentliche Revision des Finanzamtes Salzburg-Land.

13

VwGH Rechtsprechung zum ASVG II

- **Erkenntnis vom 26.04.2022**
 - Kein Unionsrechtsbezug;
 - Keine Inländerdiskriminierung, weil auch bei Unionsrechtsbezug Kumulierung hier zulässig wäre.
 - Beschränkungen des Dienstleistungsverkehrs können durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt werden;
 - Pflicht zur Anmeldung iSd § 33 ASVG dienen solchen Gründen, insbesondere Bekämpfung der Schwarzarbeit sowie dem Schutz des Arbeitnehmer;
 - Rsp des EuGH steht kumulierter Geld- und Ersatzfreiheitsstrafen hinsichtlich Verwaltungsstrafbestimmungen, die zulässige Beschränkungen darstellen, nicht grundsätzlich entgegen.
- **Schwere der verhängten Sanktionen nicht (generell) unverhältnismäßig.**

14

Zahlungsstopp/Sicherheitsleistung § 34 LSD-BG I

- Abgabenbehörden sowie die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse können dem Auftraggeber/Beschäftigter einen **Zahlungsstopp** erteilen und ihn zu einer **Sicherheitsleistung** verpflichten, wenn...
 - Der Verdacht einer Verwaltungsübertretung besteht;
 - Auf Grund bestimmter Tatsachen anzunehmen ist, dass die Strafverfolgung oder der Strafvollzug aus in der Person des Arbeitgebers liegenden Gründen unmöglich wird oder wesentlich erschwert ist UND
 - Eine vorläufige Sicherheit nach § 33 LSD-BG nicht festgesetzt oder nicht eingehoben werden konnte.

Zahlungsstopp/Sicherheitsleistung § 34 LSD-BG II

- EuGH 13.11.2018, C-33/17 (noch zur alten Rechtslage im AVRAG):
 - Der EuGH befasste sich in der **Rs Čepelnik** mit dem Zahlungsstopp bzw der Sicherheitsleistung:
 - § 7m AVRAG (alt) wurde angefochten, der aber im Wesentlichen inhaltsgleich mit § 34 LSD-BG (alt) war;
 - Der Zahlungsstopp und die Sicherheitsleistung stellten nach Ansicht des EuGH eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs dar;
 - Die Beschränkung kann auch nicht gerechtfertigt werden, da sie unverhältnismäßig ist.

Zahlungsstopp/Sicherheitsleistung § 34 LSD-BG III

- EuGH 13.11.2018, C-33/17 (noch zur alten Rechtslage im AVRAG):
 - Folgen:
 - Erkenntnis VfGH 2.3.2018, G 260/2017 (genereller Ausschluss aufschiebender Wirkung von Beschwerden verfassungswidrig);
 - Neuregelung mit LSD-BG-Novelle (wodurch Parteienrechte und rechtliches Gehör gestärkt werden sollen).

17

Zahlungsstopp/Sicherheitsleistung § 34 LSD-BG IV

- Verfahren NEU
 - Amt für Betrugsbekämpfung/BUAG haben nach Verhängung eines Zahlungsstopps **binnen 3 Tagen** bei Bezirksverwaltungsbehörde die Erlegung einer Sicherheit zu beantragen, sonst tritt Zahlungsstopp außer Kraft;
 - Bezirksverwaltungsbehörde hat **binnen einer Woche** ab Einlangen des Antrags den Auftragnehmer/Überlasser zur Stellungnahme aufzufordern, sonst tritt der Zahlungsstopp außer Kraft;
 - Nach Einlangen einer Stellungnahme hat die Bezirksverwaltungsbehörde **binnen 3 Wochen** über den Antrag zu entscheiden, sonst tritt der Zahlungsstopp außer Kraft;
 - Gegen Bescheid der Bezirksverwaltungsbehörde ist eine Beschwerde (grds ohne aufschiebende Wirkung) möglich (aufschiebende Wirkung durch Zuerkennung des LVwG möglich).

18

II. Eckpunkte zur EU-Hinweisgeberrichtlinie

19

Allgemeines zur Hinweisgeber-Richtlinie I

- Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden;
- Ziele und Inhalte:
 - Maßnahmen zum **Schutz von Hinweisgebern** = Personen, die Verstöße des Arbeitgebers gegen das Unionsrecht melden:
 - Informationspflicht über Möglichkeiten zur Meldung;
 - Errichtung von unternehmensinternen und externen (behördlichen) Meldekanälen (Whistleblowing-Hotlines);
 - Vertraulichkeit und Schutz von Repressalien.

20



Allgemeines zur Hinweisgeber-Richtlinie II

- Umsetzungsfrist ins nationale Recht 17.12.2021;
 - Bis 17.12.2021: für Unternehmen mit min 250 AN;
 - Bis 17.12.2023: auch Unternehmen mit min 50 bis 249 AN;
 - Einleitung Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich im Februar 2022.
- In Österreich wurde am 03.06.2022 ein Gesetzesentwurf in den NR eingebracht;
 - RL ist für Private grds nicht unmittelbar anwendbar, rechtzeitige Vorbereitung Unternehmen dennoch empfohlen → Übergangsfrist für die Einrichtung interner/externer Stellen lt Entwurf 6 Monate ab Inkrafttreten;
- 18/27 Mitgliedsstaaten sind mit der Umsetzung säumig.

BARNERT EGERMANN ILJOGASCH
ROBBERSTADT

ars.at

21



EU-weiter Umsetzungsstand

Member State	MSLA	Latest Update	Member State	Status	Latest Update
Austria	Adopted	17/12/2021	Austria	Adopted	17/12/2021
Bulgaria	Adopted	19/04/2022	Bulgaria	Adopted	19/04/2022
Cyprus	Adopted	06/11/21	Cyprus	Adopted	06/11/2021
Czechia	Adopted	19/03/2022	Czechia	Adopted	19/03/2022
Denmark	Adopted	27/05/2022	Denmark	Adopted	27/05/2022
France	Adopted	10/07/2021	France	Adopted	10/07/2021
Germany	Adopted	07/04/2022	Germany	Adopted	07/04/2022
Greece	Adopted	04/08/2021	Greece	Adopted	04/08/2021
Hungary	Not planned	01/12/2022	Hungary	Not planned	01/12/2022
Ireland	Adopted	20/04/2022	Ireland	Adopted	20/04/2022
Italy	Adopted	09/11/2021	Italy	Adopted	09/11/2021
Lithuania	Adopted	03/12/2021	Lithuania	Adopted	03/12/2021
Poland	Adopted	25/11/2021	Poland	Adopted	25/11/2021
Portugal	Adopted	03/02/2022	Portugal	Adopted	03/02/2022
Romania	Adopted	06/07/2021	Romania	Adopted	06/07/2021
Slovenia	Adopted	05/07/2021	Slovenia	Adopted	05/07/2021
Spain	Adopted	19/03/2022	Spain	Adopted	19/03/2022
The Netherlands	Adopted	23/04/2022	The Netherlands	Adopted	23/04/2022

Quelle: [EU Whistleblowing Monitor](#)

ars.at

22

Sachlicher Anwendungsbereich

- Betroffene Bereiche, auf die sich die Meldungen beziehen können:
 - Verstöße, die (i) in den Anwendungsbereich der im Anhang der RL aufgezählten Rechtsakte der EU fallen und (ii) folgende Bereiche betreffen:

Öffentliches Auftragswesen	Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte, Finanzmärkte	Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	Produktsicherheit- und Konformität
Verkehrssicherheit	Umweltschutz	Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit	Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit & -schutz
Öffentliche Gesundheit	Verbraucherschutz	Schutz der Privatsphäre & personenbezogener Daten	Sicherheit von Netz- & Informationssystemen

- Verstöße gegen finanzielle Interessen der EU;
- Verstöße gegen Binnenmarktvorschriften.

23

Wer gilt als Hinweisgeber?

- Persönlicher Anwendungsbereich (Auszug):
 - Arbeitnehmer;
 - vor, während und nach Beendigung des Dienstverhältnisses.
- Andere Personen, die iZm ihrem beruflichen Kontext Informationen über Verstöße erlangen:
 - zB Mittler, Kollegen oder Verwandte des Hinweisgebers, juristische Personen, die im Eigentum des Hinweisgebers stehen.
- Voraussetzung der Schutzwürdigkeit:
 - **Redlichkeit:** hinreichender Grund zur Annahme, dass (i) die Informationen iZm der Meldung der Wahrheit entsprechen und (ii) die Informationen in den sachlichen Geltungsbereich der RL fällt (dh Verstoß gg betroffenes Unionsrecht);
 - Ordnungsgemäße Nutzung von Meldekanälen: (i) primär: interner oder externer Meldekanal; (ii) Offenlegung nur unter bestimmten Bedingungen.

24

Meldekanäle (Whistleblowing-Hotlines) I

- Drei Möglichkeiten der Meldung von Normverstößen:
 - **Interne** (im Unternehmen eingerichtet) und **externe** (von der Behörde eingerichtet) Meldekanäle → grds gleichwertig!
 - **Offenlegung**: subsidiär, nur unter bestimmten Voraussetzungen:
 - nach internen und externen Meldungen wurden nicht rechtzeitig Maßnahmen ergriffen;
 - es besteht eine Notsituation / Gefahr eines unwiederbringlichen Schadens (bezogen auf öffentliche Interessen);
 - es sind Repressalien bei externer Meldung zu befürchten, oder
 - geringe Erfolgsaussichten der externen Meldung.

25

Meldekanäle (Whistleblowing-Hotlines) II

- Errichtung eines internen Meldekanals (Whistleblowing-Hotline).
 - Verpflichtend bei Unternehmen ab 50 AN (keine Schwellenwert in bestimmten Branchen, insb Finanzbranche) – siehe aber Umsetzungsfristen;
 - **Vertraulichkeit** der Identität (i) des Hinweisgebers, (ii) der in der Meldung genannten Dritten;
 - Anonyme Meldungen?
 - Fristen zur Empfangsbestätigung (7 Tage) und inhaltlicher Rückmeldung (max 3 Monate);
 - Unparteiische Person oder Abteilung zur Behandlung der Meldungen;
 - Ordnungsgemäße Folgemaßnahmen;
 - Information über Verfahren zu externen Meldungen;
 - Entgegennahme der Meldungen: schriftlich und/oder mündlich;
 - Verarbeitung personenbezogener Daten.

26

Verbot von Repressalien

- Verbotene Vergeltungsmaßnahmen iZm Arbeitsverhältnis, zB Suspendierung oder Kündigung, Versetzung, Verwarnung, Mobbing, Führen einer Schwarzen Liste etc;
- Maßnahmen zum Schutz vor Repressalien:
 - Keine Verletzung einer Geheimhaltungsverpflichtung;
 - Keine Haftung wegen Verleumdung, Verletzung des Urheberrechts, Verletzung der Geheimhaltungspflicht, Verstoß gg Datenschutzvorschriften, Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen;
- **Voraussetzung: Redlichkeit**
 - Keine Haftung für die Art und Weise der Informationsbeschaffung (sofern dies keine eigenständige Straftat darstellt);
 - **Beweislastumkehr im Gerichtsverfahren betr Repressalien** (zB Kündigungsanfechtung): Es wird vermutet, dass eine Repressalie iZm der Meldung erfolgte!

27

Sanktionen

- MS haben bei der Umsetzung der RL wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen für folgende (jur/nat) Personen festzulegen:
 - Personen, die Meldungen behindern;
 - Personen, die Repressalien ergreifen;
 - Personen, die mutwillige Gerichtsverfahren gg Hinweisgeber anstrengen;
 - Personen, die gegen die Pflicht verstoßen, die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgeber zu wahren;
 - Hinweisgeber, die wissentlich falsche Informationen melden oder offenlegen (+ Schadenswiedergutmachung!).

28

Einführung von Whistleblowing-Hotlines I

- Datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage für Whistleblowing-Hotlines:
 - Derzeit: **Überwiegendes berechtigtes Interesse** des AG (Art 6 Abs 1 lit f DSGVO);
 - Datenschutz-Folgeabschätzung zum Gesetzesentwurf: **Aufgabe im öffentlichen Interesse/in Ausübung öffentlicher Gewalt** (Art 6 Abs 1 lit e).
- Sonstige datenschutzrechtliche Folgen der Hinweisgeber-RL
 - Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung der Meldung offensichtlich nicht relevant sind, sind nicht zu erheben bzw sofort zu löschen;
 - **Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten** (Art 30 DSGVO) und **Datenschutzinformationen** (Art 13 und 14 DSGVO) zu ergänzen;
 - **Datenschutz-Folgeabschätzung** (Art 35 DSGVO; It Gesetzesentwurf kann davon abgesehen werden);
 - Auskunftsrecht (Art 15 DSGVO) vs Vertraulichkeitsgebot.

29

Einführung von Whistleblowing-Hotlines II

- Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates?
 - Abschluss einer Betriebsvereinbarung (**Kontrollsystem, das die Menschenwürde berührt - § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG**) wird von der Datenschutzbehörde gefordert;
 - BR-lose Betriebe: Zustimmung des AN nach § 10 AVRAG;
 - Je nach Ausgestaltung des Systems uU auch andere BV-Tatbestände denkbar (§ 96a Abs 1 Z 1, § 97 Abs 1 Z 1 oder Z 20 ArbVG).
 - BV bzw Zustimmung des AN auch notwendig bei Whistleblowing-Hotlines, die sich nach Umsetzung ausschließlich im gesetzlichen Rahmen bewegen? → Umsetzung abzuwarten!

30



Dr. Clemens Egermann
Rechtsanwalt

Barnert Egermann Illigasch Rechtsanwälte
GmbH
Rosenbursenstraße 2
1010 Wien

Tel +43 (0) 1 513 80 08
egermann@beira.at
www.beira.at

BARNERT EGERMANN ILLIGASCH
WIRTSCHAFTSRECHTSANWÄLTE

31 ars.at