

### AKTUELLE ARBEITSRECHTLICHE MASSNAHMEN UND AUSWIRKUNGEN DER CORONA-KRISE

STAND 16.03.2020, 16:00 UHR

#### 1. Einleitung

Der Bundeskanzler hat in den Pressekonferenzen der letzten Tage verkündet, dass ab Montag, 16.03.2020, weitere Maßnahmen in Kraft treten, die auf das Arbeitsleben der Unternehmen bzw Arbeitgeber und der Arbeitnehmer/innen weitreichende Auswirkungen haben. Wir haben daher untenstehend für Sie den aktuellen Stand der arbeitsrechtlichen Maßnahmen und deren Auswirkungen zusammengefasst und geben Ihnen auch ein Update zu unserer Aussendung vom 15.03.

#### 2. Derzeitig mögliche Konstellationen und Folgen für die Entgeltfortzahlung

##### 2.1. Behördliche Schließung des Betriebs

Sofern Ihr Betrieb bereits aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen sein sollte, ist eine Arbeit vor Ort für die Mitarbeiter grundsätzlich nicht mehr möglich. In diesem Fall kommt entweder Home-Office in Betracht oder die Mitarbeiter können – wo Home-Office nicht möglich ist – ihre Arbeitsleistung generell nicht mehr erbringen. Ob der Arbeitnehmer dabei weiterhin seinen Anspruch auf Entgelt beibehält und ob **der Arbeitgeber umgekehrt einen Anspruch auf Kostenersatz vom Bund hat, hängt von der jeweiligen Rechtsgrundlage der Schließung ab und kann nur im Einzelfall beurteilt werden.** Dies gilt auch für die Erstattung der Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung. Für die Geltendmachung des Anspruches wäre, **wenn ein solcher argumentiert werden kann** (jene Maßnahmen, die auf der Grundlage der COVID 19 – Verordnung erlassen wurden, verdrängen nach der aktuellen Rechtslage jedoch - zumindest für die Dauer dieser Woche - den Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers sowie den Ersatzanspruch des Unternehmens nach dem Epidemiegesetz), ein Antrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen. Die Frist dafür beträgt sechs Wochen. Die Frist läuft vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen an, in deren Bereich die Maßnahmen getroffen wurden. Es gibt kein österreichweites, einheitliches Antragsformular. In vielen Fällen genügt ein formloses Schreiben an die Bezirksverwaltungsbehörde.

##### 2.2. Sonderfall Handel und Gewerbebetriebe: Schließung nur des Kundenverkehrs

Die auf Basis des COVID-19 Maßnahmengesetzes in der Nacht vom 15.03. auf den 16.03. erlassene Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 sieht vor, dass das **Betreten des Kundenbereichs von Betriebsstätten des Handels und von Dienstleistungsunternehmen sowie von Freizeit- und**

**Sportbetrieben zum Zweck des Erwerbs von Waren oder der Inanspruchnahme von Dienstleistungen oder der Benützung von Freizeit- und Sportbetrieben untersagt ist.**

Dieses Verbot gilt ab dem 16.03.2020, vorläufig bis inklusive zum 22.03.2020. Ausgenommen sind folgende Bereiche (diese dürfen also weiterhin ihre Betriebsstätte, inklusive Kundenverkehr, offenhalten):

1. öffentliche Apotheken
2. Lebensmittelhandel (einschließlich Verkaufsstellen von Lebensmittelproduzenten) und bäuerliche Direktvermarkter
3. Drogerien und Drogeriemärkte
4. Verkauf von Medizinprodukten und Sanitärartikeln, Heilbehelfen und Hilfsmitteln
5. Gesundheits- und Pflegedienstleistungen
6. Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen die von den Ländern im Rahmen der Behindertenhilfe-, Sozialhilfe-, Teilhabe- bzw. Chancengleichheitsgesetze erbracht werden
7. veterinärmedizinische Dienstleistungen
8. Verkauf von Tierfutter
9. Verkauf und Wartung von Sicherheits- und Notfallprodukten
10. Notfall-Dienstleistungen
11. Agrarhandel einschließlich Schlachttierversteigerungen sowie der Gartenbaubetrieb und der Landesproduktenhandel mit Saatgut, Futter und Düngemittel
12. Tankstellen
13. Banken
14. Post einschließlich Postpartner, soweit deren Unternehmen unter die Ausnahmen des § 2 fällt, und Telekommunikation
15. Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Rechtspflege
16. Lieferdienste
17. Öffentlicher Verkehr
18. Tabakfachgeschäfte und Zeitungskioske
19. Hygiene und Reinigungsdienstleistungen
20. Abfallentsorgungsbetriebe
21. KFZ-Werkstätten.

Gänzlichliches Verbot besteht für das Gastgewerbe; Ausnahmen vom Verbot sind für Camping-Plätze, Beherbergungsbetriebe vorgesehen. Lieferservice ist weiterhin uneingeschränkt möglich.

Es ist daher eine zweistufige Prüfung vorzunehmen:

- Fällt Ihr Betrieb unter die Verbote der obigen Verordnung, muss er geschlossen bleiben. Weiterhin unklar ist, ob in Bereichen, in denen kein Kundenverkehr stattfindet (zB Lager), oder wenn Leistungen beim Kunden (und somit außerhalb

der Betriebsstätte) erfolgen sollen (zB Montagearbeiten nach einer Lieferung), weiterhin Leistungserbringung möglich wäre. Wir halten dies – jedenfalls beim Kundenkontakt – eher für nicht zulässig.

- Fällt Ihr Betrieb bzw. Ihre Arbeitsplätze nicht unter diese Einschränkung, wäre die Arbeitsleistung grundsätzlich weiterhin möglich. Jedoch muss hier auch die zweite Verordnung beachtet werden, die das Verlassen der Wohnung und das Betreten der öffentlichen Räume nur noch in drei Fällen vorsieht, darunter (nur) für "erforderliche Arbeiten" (in den Aussendungen und der Presse wird dies stets mit "unaufschiebbaren" Arbeiten bezeichnet, was jedoch keine Deckung in den COVIT-19 Rechtsgrundlagen findet). Faktisch ist es somit den Arbeitnehmern bei nicht dringenden, d.h. aufschiebbaren Arbeiten, nicht gestattet, den Weg zur Arbeit anzutreten (und dafür öffentliche Verkehrsmittel zu benützen). Dies gilt jedenfalls für diese Woche (= Dauer der Ausgangssperre-VO)
- Selbst wenn das Betreten der Betriebsstätte weiterhin möglich ist, müssen Dienstgeber Vorsichtsmaßnahmen ergreifen (Hinweise auf Hygiene, Desinfektion für die Hände; Abstand zu anderen Mitarbeitern, jedenfalls aber die 1-Meter-Entfernung gemäß der VO).

### 2.3. "Freiwillige" Schließung des Betriebs aufgrund der Entscheidung des Arbeitgebers

Sollten Sie beschlossen haben, aufgrund der Empfehlung der Bundesregierung den Betrieb "freiwillig" (also ohne erfolgte behördliche Anordnung) zu schließen und den Mitarbeitern eine Arbeit vor Ort nicht mehr zu gestatten, behalten diese ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sofern sie arbeitsbereit und arbeitswillig sind. Das bedeutet selbstverständlich, dass die Mitarbeiter – dort, wo möglich, ihre Arbeitsleistungen von zu Hause aus erbringen müssen (sofern kein Fall eines anerkannten Verhinderungsgrundes vorliegt) und ihnen dafür auch Entgelt zusteht.

### 2.4. Keine Schließung des Betriebs

Sofern Ihr Betrieb weder aufgrund behördlicher Anordnung, noch "freiwillig" geschlossen wurde, sind die Arbeitnehmer grundsätzlich weiterhin zur Arbeitsleistung vor Ort verpflichtet. Eine Verweigerung der Arbeitsleistung in den Büroräumlichkeiten aus reiner Angst oder Verunsicherung (ohne konkreten Verdachtsmoment oder nachgewiesener Vorerkrankung und daher erhöhten Risikos eines Mitarbeiters) ist daher rechtlich nicht zulässig. Sollte ein Arbeitnehmer tatsächlich ohne Grund seine Arbeitsleistung verweigern, verliert er den Anspruch auf sein Entgelt. Anders wäre es aber zu sehen, wenn einzelne Mitarbeiter auf Grund ihrer Vorerkrankung oder des Alters als jedenfalls "Hochrisikopatient" einzustufen wäre. Hier wäre es aufgrund der bestehenden Fürsorgepflicht nicht mehr möglich, die Arbeitsleistung im Betrieb zu verlangen (sehr wohl aber Home-Office); ebenso könnte der Mitarbeiter die Erbringung seiner Arbeitsleistung am Arbeitsplatz verweigern.

Aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist jedoch genau zu prüfen, ob vor dem Hintergrund der aktuell bekanntgegebenen Empfehlungen (kein Ausgang mit Ausnahme der genannten drei Gründe, kein Zusammenkommen von mehr als fünf Personen; dringlicher Appell, Home-Office zu ermöglichen) die Mitarbeiter überhaupt noch zum Dienst an ihrem Arbeitsplatz zugelassen werden dürfen. Hier muss unbedingt zwischen dringlichen, systemerhaltenden Tätigkeiten sowie Tätigkeiten, deren Aufschub bzw. vorläufige Nichterledigung vertretbar sind, und solchen, die es nicht sind, unterschieden werden.

### 3. Konkrete arbeitsrechtliche Auswirkungen des Maßnahmenpaketes

#### 3.1. "Corona-Kurzarbeit"

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und in der Folge des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten.

**Für die Beantragung der Kurzarbeit sind folgende Schritte laut Website des AMS zu beachten:**

1. Schritt: Information einholen bei AMS oder WKO oder Gewerkschaften. Von der Frist, dass grundsätzlich erst 6 Wochen danach die Kurzarbeit beginnen kann, wird derzeit abgesehen! Das AMS rechnet wegen der Maßnahmen gegen das Coronavirus mit einem verstärkten Andrang. Um dem zu begegnen und persönliche Kontakte dennoch auf ein Minimum zu reduzieren, ist zunächst eine telefonische Kontaktaufnahme oder elektronisch via eAMS-Konto oder per E-mail zu empfehlen.

2. Schritt: Gespräche mit Betriebsrat, wenn vorhanden.

3. Schritt: Sozialpartnervereinbarung (Wirtschaftskammer und Gewerkschaft)

4. Schritt: Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen bzw. die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen:

- a) Vom Arbeitgeber und Betriebsrat (bei Fehlen eines Betriebsrates: von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern) unterzeichnete „Sozialpartnervereinbarung – Betriebsvereinbarung“ oder „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“ noch ohne Unterschrift der Sozialpartner.
- b) AMS-Antragsformular (Corona). Der Antrag auf Corona-Kurzarbeit kann bereits ab heute, den 16.3.2020 bei der örtlichen Regionalstelle des AMS eingebracht werden.
- c) Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf Corona und Folgemaßnahmen). Hier reicht jedenfalls eine kurze Begründung!

4. Schritt: Übermittlung dieser Dokumente durch den Arbeitgeber an das AMS (via eAMS-Konto oder per E-Mail).

5. Schritt: Rückmeldung AMS an Unternehmen über Genehmigung / Nachbesserungsbedarf / Ablehnung.

### **Erleichterung bei Kurzarbeit mit Sozialpartnervereinbarung: Corona-Kurzarbeit**

Die Sozialpartner haben ein vereinfachtes Modell vereinbart. Das neue Muster ist gleichzeitig Sozialpartnervereinbarung, Betriebs- und Einzelvereinbarung. Die Eckpunkte lauten nach dem derzeitigen Entwurf wie folgt:

- Vor Beginn der Kurzarbeit müssen Arbeitnehmer das **Urlaubsguthaben** vergangener Urlaubsjahre (betrifft also nicht den Anspruch des aktuellen Urlaubsjahres) und Zeitguthaben **zur Gänze konsumieren**. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Urlaubswochen des laufendenurlaubes konsumieren.
- **Nettoentgeltgarantie:** Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über 2.685 Euro erhalten ein Entgelt von 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen 1.700 und 2.685 Euro erhalten 85%, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter 1.700 Euro erhalten 90%. Die Mehrkosten trägt das AMS (bis zur Höchstbeitragsgrundlage), nicht das Unternehmen.
- **Überstunden** während der Kurzarbeit sind **möglich**. In der Sozialpartnervereinbarung müssen die Betriebsbereiche, in denen Überstunden erlaubt sein sollen, explizit angeführt werden.
- Die **Behaltepflicht** nach Kurzarbeit wird **auf 1 Monat verkürzt**. Bei besonderen Verhältnissen kann auch diese entfallen. Während dieser Behaltefrist können auch zusätzliche überlassene Arbeitskräfte eingesetzt werden.
- Bei Urlaub und Krankenständen während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit. Es gilt das Ausfallsprinzip.
- Die **Sonderzahlungen** sind stets auf **Basis des Entgelts** (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) **vor Kurzarbeit** zu bezahlen.
- Keine Auswirkungen der Kurzarbeit ergeben sich außerdem bei Abfertigung alt und neu. Hier ist jeweils von der Arbeitszeit bzw. dem Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit auszugehen.
- Die **Normalarbeitszeit** muss **im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10%** betragen. Sie kann **zeitweise auch Null** sein. Bsp: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0%, 1 Woche 60%. Sollen auch überlassene Arbeitskräfte in die Kurzarbeit einbezogen werden, dürfen sie nicht zurückgestellt werden und es bedarf zusätzlich einer Kurzarbeitsvereinbarung des Überlassers.

- Weiters ist die **Lage der Normalarbeitszeit zu vereinbaren**. Die Einteilung „Montag bis Donnerstag“ und Freitag als „freier Kurzarbeitstag“ in der Sozialpartnervereinbarung ist nur beispielhaft angeführt. Selbstverständlich können zB Gastronomen oder Friseure wie bisher zB am Montag geschlossen halten und den Dienstag als Kurzarbeitstag festlegen!
- Die Normalarbeitszeit kann während Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit dem Arbeitnehmer verändert werden. Die Zustimmungspflicht der Gewerkschaft entfällt. Die Sozialpartner sind von der Veränderung nur mehr zu informieren - spätestens 5 Arbeitstage im Voraus.
- **Achtung: Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten**. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten ab dem 4. Kurzarbeitsmonat.
- Die **Corona-Kurzarbeit kann für maximal 3 Monate** abgeschlossen werden. **Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnerggesprächen möglich**.

Gemäß § 37b Abs 2 AMSG kann bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen, von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, der Abschluss einer Sozialpartnereinigung entfallen. Eine Seuche ist eine Naturkatastrophe. Wenn Unternehmen daher unmittelbar von der Epidemie betroffen sind (zB Betriebssperre/-schließung nach Epidemiegesetz), können sie Kurzarbeit ohne Sozialpartnervereinbarung vereinbaren. Kurzarbeit ohne Sozialpartnervereinbarung ist jedoch nicht empfehlenswert, weil dann nicht die verbesserten Bedingungen der Corona-Kurzarbeit gelten.

### 3.2. Lohnfortzahlung bei erkrankten Mitarbeitern und Mitarbeitern oder deren Kindern in Quarantäne

Ist der betreffende Arbeitnehmer krank und daher an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert, sind die allgemeinen gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung bei einer Dienstverhinderung wegen Krankheit (vgl. § 8 AngG) anwendbar. Der Arbeitnehmer hat daher einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im gesetzlich zustehenden Ausmaß (gemäß § 8 Abs 1 AngG – je nach zurückgelegten Dienstjahren – zunächst sechs bis zu zwölf Wochen volles Entgelt, danach vier weitere Wochen halbes Entgelt), ohne dass er eine Arbeitsleistung erbringt. Dieser Anspruch gebührt (auf Grund der neuen Entgeltfortzahlungsregelungen, die bereits gleich für Arbeiter und Angestellte gelten) jeweils pro Arbeitsjahr.

Gleiches gilt grundsätzlich auch, wenn dem Arbeitnehmer Quarantäne verordnet wurde. Erfolgt die Quarantäne während dem Urlaub eines Arbeitnehmers, wird dieser bei länger als drei Kalendertage (!) dauernder Krankheit unterbrochen und die Tage der Krankheit werden nicht auf das Urlaubsausmaß angerechnet. Abgesehen vom Krankheitsfall wird

diese Regelung vom Obersten Gerichtshof auch auf vergleichbare Situationen (zB Pflegefreistellung während dem Urlaub) analog angewandt, weshalb diese Regelung wohl auch auf den Fall einer Quarantäne während des Urlaubs ausgedehnt werden kann.

Erkrankt dagegen das Kind eines Mitarbeiters (oder die sonst zuständige Betreuungsperson des Kindes), darf dieser zur notwendigen Betreuung zu Hause bleiben. Notwendig ist die Betreuung, wenn diese anderweitig nicht organisiert werden kann. Im Zusammenhang mit Corona ist aber darauf hinzuweisen, dass die Betreuung durch Großeltern oder sonst besonders gefährdete (immunschwache) Personen nicht anzuraten ist. Der aus der notwendigen Betreuung resultierende Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung besteht für jedes Arbeitsjahr im Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Handelt es sich um ein Kind unter 12 Jahren, erhöht sich der Anspruch um eine Woche (wobei diese streng genommen nicht durchgehend mit der ersten Woche sein darf, davon wird in der Praxis aber häufig abgesehen und aktuell wird man es wohl – freiwillig – hinnehmen müssen).

### 3.3. "Sonderbetreuungszeit"

Gemäß § 18b AVRAG können Arbeitgeber im Falle der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen für Arbeitnehmer, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich (Lebensmittelerzeugung und -handel, Apotheken, Verkehr etc) tätig sind, eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. **Die Entscheidung darüber, ob Sonderbetreuungszeit gewährt wird, liegt beim Arbeitgeber!** Die Gewährung kann nicht nur in Wochenblöcken, sondern auch in der Form einzelner Arbeitstage gewährt werden. Die Möglichkeit der geförderten Sonderbetreuungszeit besteht jedoch nur dann (also subsidiär), wenn die betroffenen AN keinen Anspruch auf Dienstfreistellung (§ 1154b Abs. 5 ABGB bzw. § 8 Abs. 3 AngG) zur Betreuung ihrer Kinder haben. Eine Pflegefreistellung gemäß § 16 UrlG kommt in der Regel als Anspruch auf Dienstfreistellung wegen der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen nicht in Betracht. Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund. Der Anspruch auf Vergütung nach dem ersten Satz ist mit der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (derzeit: € 5.370) gedeckelt und binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt geltend zu machen.

### 3.4. Auswirkungen von Grenzsperrern, generelle Regelung

Aktuell kann es dazu kommen, dass (gesunde) Mitarbeiter, die an sich am Arbeitsort erscheinen müssen (Betrieb ist noch nicht eingeschränkt oder geschlossen), nicht anreisen können, weil zB ein Grenzübertritt nicht mehr möglich ist (Beispiel Slowakei, Tschechi-

en, Italien). In diesem Fall gilt, dass der Mitarbeiter einen ausreichenden Verhinderungsgrund hat. **Qualifiziert man die aktuelle Situation als Folge von "höherer Gewalt", was vertreten werden kann, jedoch nicht geklärt ist, besteht kein Entgeltfortzahlungsanspruch.** Diese allgemeine arbeitsrechtliche Regel gilt auch für alle anderen Fälle, in denen die Arbeitsleistung zu Folge der aktuellen COVID 19 – Pandemie nicht mehr erbracht werden kann und der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer keine andere Einigung erreichen konnte. Allenfalls liegt ein wichtiger Verhinderungsgrund vor – dann wäre der Entgeltfortzahlungsanspruch für eine Woche gültig, danach erhält der Mitarbeiter kein Entgelt mehr. **Wir empfehlen jedoch, hier eine Regelung über Home-Office (sofern möglich), Verbrauch von Zeit- oder Urlaubsguthaben oder die Kurzarbeit anzustreben, um Härtefälle für den Betrieb und den Mitarbeiter zu verhindern und um sicherzustellen, dass nach Aufhebung oder Lockerung der Maßnahmen weiterhin ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung stehen.**

#### 4. Sonstiges (insbesondere Auflösung von Dienstverhältnissen)

In extremen Fällen, sollte die Situation wirtschaftlich für Sie nicht mehr kalkulierbar sein (trotz aller geplanter Maßnahmen), sind allenfalls **Beendigungen** anzudenken. Bitte beachten Sie, dass hier die **allgemeinen Regelungen und Beschränkungen gelten**, eine Ausnahme davon gibt es aktuell nicht (derzeit ist jedoch geplant, iZm COVID 19-Maßnahmen das Frühwarnsystem zu lockern oder teilweise auszusetzen, die Gesetzzerdung bleibt abzuwarten). Bei größerer Anzahl der Mitarbeiter sollte auch die vorsorgliche Frühwarnmeldung an das AMS für die Massenkündigungen erwogen werden, um zeitlich nicht die Wartefrist von 30 Tagen zu verlieren. **Zu beachten ist aber, dass, wenn das AMS die Kurzarbeit fördert, der Arbeitgeber während der Kurzarbeit sowie der einmonatigen Behaltefrist kein Arbeitsverhältnis kündigen darf, es sei denn, dass das zuständige AMS in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt.**

Wien, am 19.03.2020, 16:00

Jana Eichmeyer / Karolin Andréewitch für

Eisenberger & Herzog  
Rechtsanwalts GmbH

Vienna Twin Tower, Wienerbergstraße 11,  
A-1100 Vienna, Austria

t: +43 1 606 36 47-307  
f: +43 1 606 36 47-58  
m: +43 676 8 3647 307  
e: [j.eichmeyer@ehlaw.at](mailto:j.eichmeyer@ehlaw.at)  
h: <http://www.ehlaw.at>