



Newsletter Corporate/M&A Issue 2|2022

Die Themen dieses Newsletters:

1. [Erstmals mit EU-Wachstumsprospekt: Müller Partner berät die oekostrom AG bei Rekord-Kapitalerhöhung](#)
2. [Steuerfreie Mitarbeitergewinnbeteiligung bis EUR 3.000 jährlich](#)
3. [„Haftungsbombe britische Limited“ nun auch für Österreich bestätigt](#)
4. [OGH zur Unterscheidbarkeit und Irreführungseignung von Firmenwortlauten](#)
5. [OGH zur Sicherung von Ansprüchen aus einem Syndikatsvertrag mittels einstweiliger Verfügung](#)
6. [Neues Veranstaltungsformat bei Müller Partner: Corporate-TV startet im Herbst](#)

1. Erstmals mit EU-Wachstumsprospekt: Müller Partner berät die oekostrom AG bei Rekord-Kapitalerhöhung

Wir freuen uns, die oekostrom AG für Energieerzeugung und -handel als Emittentin bei der bislang größten Kapitalerhöhung der Unternehmensgeschichte beraten zu dürfen. Die Emittentin hat in einem Bezugsangebot und einem nachfolgenden öffentlichen Angebot 412.338 Stück neue Aktien am Markt platziert und wirbt damit mehr als EUR 12,5 Millionen frisches Eigenkapital von Anlegern ein.

Aufgrund des hohen Angebotsvolumens erfolgte das Angebot, anders als bisherige Kapitalerhöhungen der oekostrom AG, erstmals nach den Vorgaben der neuen EU-Prospektverordnung. Die Emittentin konnte sich dabei des erst seit Mitte 2019 bestehenden, in Österreich bislang nur vereinzelt gesehenen Formats des EU-Wachstumsprospekts bedienen. Die Erstellung dieses Prospekts war eine der zentralen Aufgaben unserer Kanzlei. Über die Prospekterstellung und die Begleitung im Billigungsverfahren hinaus haben wir die oekostrom AG aber durch den gesamten bisherigen Prozess begleitet, wobei zu unseren Aufgaben unter anderem auch Input zum Zeitplan und zur Struktur, die Erstellung der gesellschaftsrechtlichen Dokumente für die Durchführung der Kapitalerhöhung und die Prüfung von Werbemitteln gehörten.

Die oekostrom AG ist Produzentin und Anbieterin von Strom aus erneuerbaren Energiequellen und setzt sich aktiv für eine ökologische, zukunftsfähige Energieversorgung bei Wärme und Mobilität ein. 1999 aus der Anti-Atombewegung heraus gegründet ist das Unternehmen heute der größte unabhängige Energiedienstleister in Österreich. Der Zweck der Kapitalerhöhung ist die zusätzliche Ausstattung der Emittentin mit Eigenkapital zur Stärkung der Kapitalbasis und für die Fortsetzung des Unternehmenswachstums.



works

Neben Partner RA Mag. Gernot Wilfling bestand das Müller Partner Team aus Mag. Valentina Pröll (Rechtsanwaltsanwärtlerin). Als Finanzierungsberater und Projektkoordinator zog die Emittentin zudem FinGreen (Mag. Lukas Stühlinger) bei.

Gernot Wilfling: „Wir freuen uns, die oekostrom AG binnen weniger Monate schon zum zweiten Mal bei einer Transaktion zu begleiten! Die Emittentin ist ein wichtiger Player in der so dringend erforderlichen Energiewende und fügt sich bei uns nahtlos in eine Reihe an Mandanten und Projekten mit Nachhaltigkeits- und/oder Gemeinnützigkeitsbezug ein.“

Ihre Müller Partner-Corporate/M&A-Praxis

2. Steuerfreie Mitarbeitergewinnbeteiligung bis EUR 3.000 jährlich

CFO asks CEO: „What happens if we invest in developing our people and they leave?“

CEO says: „What happens if we don't, and they stay?“

Die mitunter wichtigste Ressource eines Unternehmers sind seine Arbeitnehmer. Gute Leute zu finden ist schwer, sie zu halten umso schwerer. Neben etablierten Modellen wie der Mitarbeiterbeteiligung, wurde im Zuge der ökosozialen Steuerreform die steuerfreie Mitarbeitergewinnbeteiligung eingeführt. Diese kann als Anreizsystem dienen und zur stärkeren Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen beitragen.

Einem aktiven Arbeitnehmer kann also seit 01.01.2022 jährlich eine steuerfreie Gewinnbeteiligung in der Höhe von EUR 3.000 jährlich gewährt werden; die Regelung gilt also erstmals bereits für Unternehmensgewinne des Jahres 2021. Unter aktiven Arbeitnehmern sind grundsätzlich Personen zu verstehen, welche sich in einem aufrechten Dienstverhältnis befinden, Pensionisten zählen also zB nicht mehr zur Gruppe der aktiven Arbeitnehmer. Zudem müssen Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit erzielt werden; freie Dienstnehmer und wesentlich (über 25%) beteiligte Geschäftsführer einer GmbH scheiden als Begünstigte daher wohl aus. Wobei darauf hinzuweisen ist, dass das EStG den Begriff „aktive Dienstnehmer“ nicht wirklich definiert.

Weiters sind Arbeitnehmer bis zu einem gewissen Grad gleich zu behandeln. Die Beteiligung muss entweder allen Arbeitnehmern oder einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern zukommen. Man kennt das bereits von der „echten“ Mitarbeiterbeteiligung an der Substanz des Unternehmens. Unter Gruppe von Arbeitnehmern versteht das BMF zB Großgruppen wie alle Arbeiter, alle Angestellten, Schichtarbeiter oder abgegrenzte Berufsgruppen wie Chauffeure, Monteure, Innendienst- bzw Außendienstmitarbeiter, gesamtes kaufmännisches oder technisches Personal, Verkaufspersonal, alle Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von einer bestimmten Anzahl von Jahren etc. man kann hier also durchaus kreativ sein bei der Gruppenbildung. Eine willkürliche Gruppenbil-



works

derung, etwa nach Vorliebe des Arbeitsgebers Gewinnbeteiligungen zu gewähren, führt hingegen nicht zur Steuerbefreiung.

Wie der Name schon impliziert knüpft die Gewinnbeteiligung am Gewinn des Unternehmens an und ist zeitgleich durch den Erfolg des Unternehmens begrenzt. Die Steuerbefreiung endet für jenen Betrag, welcher die Gewinnbeteiligung in Summe das unternehmensrechtliche Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) des im letzten Kalenderjahr endenden Wirtschaftsjahres überschreitet. Die Mitarbeitergewinnbeteiligung ist daher vergangenheitsbezogen als Beteiligung am Vorjahresergebnis zu verstehen, zu welchem die Mitarbeiter beigetragen haben.

Vorsicht vor schädlichen Gehaltsumwandlungen! Die Beteiligung darf nicht anstelle des bisherigen Lohnes bzw einer üblichen Lohnerhöhung etwa durch Kollektivvertrag gewährt werden. Nach den Erläuterungen zur Steuerreform sind Mitarbeitergewinnbeteiligungen vor allem dann steuerpflichtig, wenn sie aufgrund von „Gehaltsumwandlungen“, dh anstelle des bisher gezahlten Lohns oder einer üblichen Lohnerhöhung gewährt werden. Man nimmt sich mit einem solchen Vorgehen also den avisierten Steuervorteil wieder.

Weiters gilt zu beachten, dass sich die Befreiung nur auf die Einkommensteuer bezieht. Die Sozialversicherung muss ebenso wie die Lohnnebenkosten weiterhin abgeführt werden und sind nicht von der Befreiung umfasst. Das ist sicher ein Wehrmutstropfen bei der Neuregelung, dafür kann man die Steuerbefreiung zweifelsfrei auch kumulativ zur steuerfreien Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern (ebenfalls bis EUR 3.000 jährlich möglich, hier entfallen aber auch die Sozialversicherung und die Lohnnebenkosten) in Anspruch nehmen.

Eine Mitarbeitergewinnbeteiligung lässt Mitarbeiter also nicht nur monetär am Unternehmen mitnachen, sondern zeigt ihnen auch zeitgleich auf, was ihre Arbeit wert ist und welchen Erfolg sie für die Firma bringen. Unserer Wahrnehmung gewinnt das Thema immer stärker an Bedeutung, weshalb wir hier jede Initiative seitens des Steuergesetzgebers begrüßen. Dass die Regelung im Detail nicht restlos geglückt ist muss man trotzdem erwähnen dürfen.

Valentina Pröll

3. „Haftungs bombe britische Limited“ nun auch für Österreich bestätigt

Wie im letzten Newsletter berichtet (vgl Newsletter Corporate/M&A Issue 1|2022), hat das OLG München 2021 entschieden, dass UK-Limiteds mit Sitz in Deutschland seit dem Brexit je nach tatsächlicher Ausgestaltung als GbR, OHG oder – bei nur einer Gesellschafterin – als einzelkaufmännisches Unternehmen zu behandeln sind. Mit der gravierenden Konsequenz, dass die Gesellschafter für Schulden der Limited mit ihrem Privatvermögen haften.



works

Der OGH hat, wie erwartet, nunmehr auch für Österreich bestätigt, was sich durch diese Entscheidung des OLG München bereits angekündigt hat: Hat eine britische Limited den Sitz ihrer Verwaltungstätigkeit in Österreich, ist sie nach österreichischem Gesellschafterstatut nunmehr als Gesellschaft bürgerlichen Rechts anzusehen bzw ist im Fall eines Alleingeschafters von der Zuordnung an ihn als Einzelunternehmer auszugehen. Die Rechte und Pflichten (inklusive Haftung für Schulden!) der Limited treffen daher nun nicht mehr die Limited, sondern aufgrund der Gesamtrechtsnachfolge durch den Brexit die Gesellschafter persönlich (vgl im Detail Vgl OGH 27.1.2022, 9 Ob 74/21d).

Vor diesem Hintergrund raten wir nochmals dringend dazu, hier gegenzusteuern, und unterstützen Betroffene gern bei gesellschaftsrechtlich sinnvollen Schritten.

Sebastian Sieder

4. OGH zur Unterscheidbarkeit und Irreführungseignung von Firmenwortlauten

Kürzlich hatte sich der OGH mit der Zulässigkeit einer Firmawortlaut-Änderung im Kontext der drei Gesellschaften Pro Farm Consulting GmbH, Pro Landwirt GmbH und Pro Fruit GmbH zu beschäftigen (6 Ob 128/21y). Die drei genannten Gesellschaften hatten ihren Sitz in derselben Gemeinde, dieselbe Geschäftsanschrift und denselben Alleingeschäftsführer. Zwischen den Gesellschaften bestanden allerdings keine wechselseitigen Beteiligungsverhältnisse. Die Gesellschafter der Pro Farm Consulting GmbH beschlossen eine Firmenwortlautänderung dahingehend, dass „Consulting“ entfallen und die Firma fortan nur noch „Pro Farm GmbH“ lauten solle. Aber geht das?

Ganz allgemein muss ein Firmenname zur Kennzeichnung des Unternehmens geeignet sein und abstrakt Unterscheidungskraft besitzen (§ 18 Abs 1 UGB). Er darf zudem keine Angaben enthalten, die geeignet sind, über geschäftliche Verhältnisse, die für die angesprochenen Verkehrskreise wesentlich sind, irrezuführen (§ 18 Abs 2 UGB). Und nicht zuletzt ist über die bereits erwähnte, abstrakt zu beurteilende Unterscheidungskraft nach § 18 UGB hinaus auch eine konkrete Unterscheidbarkeit von anderen eingetragenen Firmen erforderlich (§ 29 UGB). Hier ein paar Details zu diesen Kriterien:

Kennzeichnungseignung

Hierbei handelt es sich um die abstrakte Eignung eines Kennzeichens, irgendein Unternehmen unter Berücksichtigung einer möglichen Verkehrsdurchsetzung zu individualisieren. Ein Begriff kann dann als Kennzeichen verwendet werden, wenn er vom Rechts- und Wirtschaftsverkehr zur Identifikation des Unternehmens ohne Schwierigkeiten akzeptiert werden kann. Es ist außerdem eine gewisse Einprägsamkeit erforderlich, hier ist aber kein besonders strenger Maßstab anwendbar. Die



works

Bezeichnung „HM & A GmbH & Co KG“ erfüllt etwa das Kriterium der Kennzeichnungseignung, „Evolution Media e. U.“ hingegen nach der Rechtsprechung nicht.

Abstrakte Unterscheidungskraft

Eine Firma besitzt Unterscheidungskraft, wenn sie geeignet ist, eine Assoziation mit einem ganz bestimmten Unternehmen unter vielen anderen zu wecken. Die konkrete Identität des Unternehmensträgers muss aber nicht aus der Firma ableitbar sein. Die Individualisierungseignung muss vielmehr nur generell und abstrakt gegeben sein. Gattungsbezeichnungen besitzen keine ausreichende Unterscheidungskraft (zB „Bau“ oder „Transport“). Bloße Branchenbezeichnungen genügen ebenfalls nicht. Die Unterscheidungskraft wird eher bei fantasievoll-eigentümlichen oder zusammengesetzten Begriffen bejaht (zB „Florateg“ oder „Meditec“).

Irreführungseignung

Eine Firma ist dann irreführend, wenn bei einem nicht unbeträchtlichen Teil der durch die Firma angesprochenen Verkehrskreise eine unrichtige Vorstellung über das Unternehmen erweckt werden kann, die für die Art oder den Umfang des Geschäfts oder für die Verhältnisse der Gesellschaft als Geschäftsinhaberin von Einfluss sind. Das Irreführungsverbot dient in erster Linie dem Schutz des Verkehrs. Bei Fantasiefirmen ist in diesem Zusammenhang zu prüfen, ob sie bei Dritten, also im Verkehr, unzutreffende Assoziationen hinsichtlich des Unternehmensgegenstandes auslösen können. Es kommt dabei auf die Auffassung eines durchschnittlichen Angehörigen des betroffenen Personenkreises an. Die Irreführung muss wesentlich sein, damit sie beanstandet werden kann. Unzulässig ist zB die Firma „Sportex GmbH“ für ein Unternehmen, das sich weder mit Sportartikeln noch mit Textilien befasst oder die Firma „computronic OHG“ für ein Bettenhaus.

Unterscheidbarkeit von anderen Firmen

Der hier einschlägige § 29 UGB ist *lex specialis* zu § 18 UGB und bezieht sich auf die Verwechselbarkeit mit an demselben Ort oder in derselben Gemeinde bereits bestehenden und in das Firmenbuch eingetragenen Firmen. Diese Bestimmung ist nicht nur bei jeder Neugründung zu beachten, auch wenn dies der Hauptanwendungsfall ist. Vielmehr gilt sie auch bei Firmenänderungen, wie im hier vorliegenden Fall eine erfolgte. Bei der Frage der Unterscheidbarkeit zweier Firmen kommt es auf die im Geschäftsverkehr verwendete Form des Firmenwortlauts oder auf den Firmenkern an, oft ist es das erste Wort der Firma welches den Ausschlag gibt. Bei der Beurteilung ist nicht nur der Wortsinn und das Wortbild, sondern auch der Wortklang von Bedeutung. Bei Branchennähe oder bei gleichem Unternehmensgegenstand darf der Firmenwortlaut nicht auf eine tatsächlich nicht bestehende Zusammengehörigkeit deuten. Bei Konzerngesellschaften hingegen können Schlagworte am Anfang der Firma, die das Charakteristikum oder den Firmenkern bilden, auch bei ähnlichem Unternehmensgegenstand für mehrere Unternehmen verwendet werden.



works

Und wie entschied der OGH nun vor diesem Hintergrund? Das zuständige Firmenbuchgericht hatte die Eintragung der Firmaänderung von „Pro Farm Consulting GmbH“ auf „Pro Farm GmbH“ abgelehnt, wogegen die Gesellschaft im Instanzenzug vorgegangen war. Das Höchstgericht ist der Ansicht, dass bei den Firmenwortlauten „Pro Farm GmbH“ und „Pro Fruit GmbH“ einerseits sowie „Pro Farm GmbH“ und „Pro Landwirt GmbH“ ausreichende Unterscheidbarkeit in Wortbild und Klang gegeben ist. Die Firmaänderung war also zulässig. Unangenehm genug ist es natürlich dennoch, wenn man sich dies erst vom OGH bestätigen lassen muss. Wir sprechen daher in der Praxis neu geplante Firmawortlaute sowohl bei Gründungen, als auch bei Firmaänderungen mit dem zuständigen Firmenbuchgericht ab. In speziellen Konstellationen verlangen die Firmenbuchgerichte mitunter auch Gutachten zur Zulässigkeit des Firmawortlauts. Solche Gutachten stellen die Wirtschaftskammern kostenlos aus, man muss jedoch einen gewissen zeitlichen Vorlauf einplanen.

Gernot Wilfling / Ekaterina Shapatkovskaya

5. OGH zur Sicherung von Ansprüchen aus einem Syndikatsvertrag mittels einstweiliger Verfügung

Aktionäre/Gesellschafter von Kapitalgesellschaften schließen über die öffentlich im Firmenbuch einsehbare Satzung/Gesellschaftsvertrag hinaus häufig weitere Vereinbarungen, die ihre Beteiligung an der Gesellschaft untereinander weiter regeln. Solche Vereinbarungen werden häufig (etwas unpräzise) unter dem Schlagwort „Syndikatsvertrag“ getroffen. Was aber, wenn sich eine der Parteien nicht an einen Syndikatsvertrag hält? Damit hatte sich kürzlich der OGH wieder einmal zu beschäftigen (6 Ob 211/21d).

Für den „Verletzten“ besteht bei Verletzungen von Syndikatsverträgen durch andere Parteien meist ein zeitliches Problem: Es geht ja häufig um in Kürze anstehende wesentliche Beschlussfassungen in der Hauptversammlung einer AG bzw der Generalversammlung einer GmbH. Um zu verhindern, dass es zu solchen Beschlussfassungen (die häufig schwer rückabzuwickeln sind) überhaupt erst kommt, bauen Betroffene in der Regel auf vorläufigen Rechtsschutz und beantragen eine einstweilige Verfügung. So auch im gegenständlichen Fall. Aber worum ging es?

Im vorliegenden Fall gründete die Antragstellerin gemeinsam mit der Antragsgegnerin eine GmbH, an der die Antragstellerin zu 9,99% am Stammkapital beteiligt war und die Antragsgegnerin zu 90,01%. Im weiteren Verlauf beabsichtigten die Parteien die Antragstellerin zur Mehrheitsgesellschafterin der Gesellschaft mit 50,01% Anteilsbesitz zu machen, was sie später schriftlich in einem Nachtrag zum Syndikatsvertrag festhielten. Bereits zeitlich vorgelagert hatten sie einen Syndikatsvertrag abgeschlossen, demgemäß Strukturänderungen bzw Umstrukturierungen nur mit Zustimmung der Antragstellerin erfolgen dürfen. Als Beispiele für „Umstrukturierungen“ wurden aufge-



works

zählt: Verschmelzung, Spaltung, Veräußerung oder Verpfändung von wesentlichen Vermögenswerten, Umwandlung in eine AG. Eine analoge Regel fand sich im Gesellschaftsvertrag der GmbH.

Kurz nachdem die vorstehenden Vereinbarungen (Syndikatsvertrag und Nachtrag) geschlossen waren setzte die Antragsgegnerin eine außerordentliche Generalversammlung bei der GmbH an, in der sie den Gesellschafterausschluss der Antragstellerin gemäß § 1 GesAusG begehrte (man spricht bei einem solchen Vorgang auch von „Squeeze-out“, die Antragstellerin sollte also bildlich gesprochen aus der GmbH hinausgepresst werden). Als Hauptgesellschafter mit 90% oder mehr Anteilsbesitz ermöglicht das GesAusG ein solches Vorgehen grundsätzlich. In Folge dessen wäre die 9,99% Beteiligung der Antragstellerin auf die Antragsgegnerin (also die Hauptgesellschafterin) zu übertragen (natürlich gegen angemessene Barabfindung der „hinausgepressten“ Antragsgegnerin).

Aber ist dieses, an und für sich gesetzeskonforme, Vorgehen der Antragsgegnerin auch mit dem Syndikatsvertrag vereinbar? Die Antragstellerin meinte natürlich „nein“ und begehrte per einstweiliger Verfügung, der Antragsgegnerin die Unterlassung des Squeeze-out vorzuschreiben. Und der OGH folgte ihr letztlich. Und dies auch obwohl der Squeeze-out nicht ausdrücklich als Fall einer (der Zustimmung der Antragstellerin bedürfenden) Umstrukturierung aufgezählt ist. Es handle sich dabei nur um eine demonstrative Aufzählung. Der Squeeze-out bedürfe schon nach dem (objektiv auszulegenden) Gesellschaftsvertrag der Zustimmung der Antragstellerin, ist also bei objektiver Auslegung nach Ansicht des Höchstgerichts wohl Struktur- bzw Umgründungsmaßnahme. Und erst recht bedürfe er nach dem Syndikatsvertrag der Zustimmung der Antragstellerin. Dabei kommt es dem OGH nach unserem Verständnis auch darauf an, dass schon vorab geregelt war, dass die Antragstellerin zur Mehrheitsgesellschafterin und die Antragsgegnerin zur Minderheitsgesellschafterin werden sollte und vorweg die gleiche Gewinnverteilung vereinbart wurde.

Vor diesem Hintergrund drang die Antragstellerin letztlich also mit ihrer einstweiligen Verfügung durch. Ob diese auch zeitlich rechtzeitig erlangt wurde, um noch zu helfen, ist uns nicht bekannt. Um die Parteien besonders zur Einhaltung von Syndikatsverträgen zu „motivieren“ werden übrigens mitunter auch Vertragsstrafen für den Fall der Vertragsverletzung vorgesehen.

Gernot Wilfling / Polina Jigoulina

6. Neues Veranstaltungsformat bei Müller Partner: Corporate-TV startet im Herbst

Angelehnt an das populäre Format „Kapitalmarkt-TV“ unserer Kapitalmarkt-Praxis wird es ab Herbst bei Müller Partner ein „Corporate-TV“ geben, in dessen Rahmen wir Fragen des Gesellschaftsrechts (inklusive Umgründungen) und von Unternehmenskäufen erläutern. Los geht's mit einem Thema, das unserer Wahrnehmung nach immer mehr an Popularität gewinnt und ein wichtiger Teil unserer Beratungspraxis ist:



works

Unser Partner Gernot Wilfling wird am 08.09.2022, ab 17:30 Uhr, in einer Doppelkonferenz mit Steuerberater Mag. Wolfgang Dibiasi (ARTUS) zum Thema „Mitarbeiterbeteiligung – Gestaltungsformen und steuerliche Aspekte“ referieren. Dabei werden die Vortragenden aufzeigen, wie Unternehmen aller Größenklassen ihre Mitarbeitermodelle strukturieren, wo die rechtlichen Fallstricke sind, und welche Vor- und Nachteile, insbesondere auch aus steuerlicher Sicht, bestehen.

Auch der zweite Termin ist schon fixiert: Am 20.10.2022, ab 17:30 Uhr, werden unsere Partner Martin Melzer und Gernot Wilfling unter dem Titel „Aktuelle Entwicklungen im Gesellschaftsrecht“ interessante Judikate und Gesetzesvorhaben im Gesellschaftsrecht vorstellen. Es wird unter anderem um die Haftung von Geschäftsführern und Vorständen sowie um die gesetzeskonforme Bildung von Firmennamen gehen. Zudem hoffen wir, auch über die angedachte „österreichische Limited“ und die Zukunft der Hauptversammlung bei der börsennotierten AG schon etwas Handfestes berichten zu können (das hängt freilich davon ab, ob Regierung und Gesetzgeber hier endlich zeitnah etwas auf den Weg bringen).

Wie das Kapitalmarkt-TV wird auch unser Corporate-TV eine Hybrid-Veranstaltung sein. Das heißt, Sie können persönlich bei uns im Haus oder von überall aus via Zoom teilnehmen. Einladungen zum Corporate-TV versenden wir über unseren Newsletter „Corporate/M&A“, zu dem Sie sich über unsere Website registrieren können. Anmeldungen bitte wie gewohnt an events@mplaw.at.

Ihre Müller Partner-Gesellschaftsrecht/M&A-Praxis



Information

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

Dr. Martin Melzer, LL.M.
T +43 1 535 8008, E m.melzer@mplaw.at

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