

c/m's/  
Law, Tax§ Eine gemeinsame  
Sprache verbindet.

www.cms-rrh.com/sprache

## In Kürze

Verdacht auf Insiderhandel  
erschüttert KPMG

Ein Partner der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG in Los Angeles steht unter Insiderhandelsverdacht. Er soll Informationen an Dritte weitergegeben haben, die diese zu Aktiengeschäften genutzt haben. Das teilte die KPMG mit. Von dem Partner hat man sich bereits getrennt und die Mandate von dem Diätmittelanbieter Herbalife und dem Schuhhersteller Skechers zurückgelegt.

Clifford Chance verliert  
Private Equity Head Walker

Die US-amerikanische Lawfirm Latham & Watkins hat David Walker, einen der stärksten Private-Equity-Anwälte Londons, von der Magic Circle Kanzlei Clifford Chance abgeworben. Wann Walker genau zu Latham wechselt, ist noch unklar.

Die Bank of Amerika Merrill  
Lynch holt Verstärkung

Luigi Rizzo wird ab August Leiter der Abteilung Merger and Acquisitions bei der Bank of Amerika Merrill Lynch für Europa, den Mittleren Osten und Afrika. Zuvor war er bei Goldman Sachs und der Deutschen Bank tätig.

Lehman-Insolvenzverwalter  
droht juristischer Ärger

Die US-Holdinggesellschaft von Lehman hat eine Einigung mit der Deutschland-Tochter vor dem New Yorker Insolvenzgericht angefochten. Sie wird von dem Deutschen Michael Frege verwaltet. Das dürfte Auftakt für eine größere Auseinandersetzung sein, wie Insider behaupten. Schon im Herbst gab es eine Debatte über die Höhe des Honorars, das Frege zusteht. Die ihn vertretende Kanzlei, CMS Hasche Sigl, kam bei ihrer Berechnung auf 800 Millionen Euro, die aus der Masse zu bezahlen sind.

## Frust im Job? Finger weg von Twitter

**Arbeitsrecht.** Wer in der Dienstzeit twittert, kann deshalb nicht gleich entlassen werden. Wer jedoch Kompromittierendes über seinen Arbeitgeber verbreitet, schon.

VON CHRISTINE KARY

[WIEN] Die US-Börsenaufsicht SEC ließ kürzlich mit einer Entscheidung zur Social-Media-Nutzung aufhorchen: Unternehmen dürfen Netzwerke wie Facebook oder Twitter jetzt auch für kursrelevante Informationen an Investoren verwenden. Die Anleger müssen bloß über den Kommunikationsweg Bescheid wissen.

In Österreich ist das – vorerst – kaum denkbar. Aber auch in heimischen Unternehmen wird eifrig getwittert und gepostet. Mitarbeiter tun es im Interesse ihres Arbeitgebers oder ohne Wissen des Chefs. Vorgesetzte und Personalisten informieren sich in Social Media über Mitarbeiter und Bewerber. Dabei spielt sich das meiste – mangels gesetzlicher oder vertraglicher Regeln – in einer rechtlichen Grauzone ab. Was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beachten? „Die Presse“ gibt Antwort.

## 1 Dürfen Arbeitgeber privates Twittern am Arbeitsplatz verbieten?

Ja. Und anders als beim Telefonieren gibt es von einem solchen Verbot kaum Ausnahmen: Während man laut OGH-Judikatur dringen-

de Telefonate trotzdem führen darf – etwa einen Arzttermin ausmachen – lässt sich derzeit noch schwerlich ein Grund finden, warum Facebook nicht bis nach Dienstschluss warten kann. „Auch wenn es diesbezüglich einen Kulturwandel gibt, kann der Mitarbeiter nicht argumentieren, dass man ihm den Zugang zu den Netzwerken nicht verwehren darf“, so Stephan Nitzl, Arbeitsrechtsexperte bei DLA Piper Weiss-Tessbach. Judikatur dazu gibt es noch nicht.

## 2 Was gilt, wenn es im Unternehmen keine Regeln dazu gibt?

Wenn es kein ausdrückliches Verbot gibt, ist eine Privatnutzung des Internet in geringem Ausmaß erlaubt. Demnach darf man etwa in den Pausen via Dienst-PC twitttern, wohl auch während eines betrieblichen Leerlaufs schnell einmal das Postfach checken. Facebook im Hintergrund ständig offen zu haben, ist aber keine gute Idee: „Arbeitszeit dafür zu verbrauchen, kann eine Pflichtverletzung sein“, sagt Nitzl. Arbeitsrechtsspezialist Remo Sacherer von der Kanzlei Mosati empfiehlt Arbeitgebern, dieses Thema zu regeln. Man kann etwa festlegen, dass private Inter-

netnutzung nur in Randzeiten oder in den Pausen erlaubt ist.

## 3 Kann man entlassen werden, wenn man bestehende Regeln verletzt?

Normalerweise nicht sofort, aber bei einer „beharrlichen Pflichtverletzung“ trotz Abmahnung schon. Oder in Extremfällen, in denen unmittelbar ein Schaden entsteht – etwa, wenn sich eine Sicherheitskraft intensiv dem Facebook-Account widmet und übersieht, dass Unbefugte ins Gebäude spazieren.

## 4 Können gepostete Inhalte ein Entlassungsgrund sein?

Ja. Typisches Beispiel: „Krank feiern“ und Partyfotos hochladen. Oder man schreibt sich seinen Frust über Arbeitgeber, Kollegen oder Vorgesetzte von der Seele. „Was offline nicht erlaubt ist – etwa Beleidigungen oder Rufschädigung – ist in Social Media auch nicht gestattet“, sagt Sacherer. Er warnt auch vor zu großem Mitteilungsbedürfnis: Wer aus einer Projektbesprechung kommt und seinen Freunden gleich gewohnheitsmäßig Details postet, kommt mit Geheimhaltungspflichten in Konflikt.

## 5 Dürfen Arbeitgeber überwachen, was Mitarbeiter privat posten?

„Sich als falscher ‚Freund‘ hineinzuschummeln geht zu weit“, sagt Sacherer. Prophylaktisch im rein Privaten zu schnüffeln, sei sittenwidrig. Faktum ist aber: „Die Kontrollintensität nimmt zu.“ Es gibt sogar schon Agenturen, die Social Media professionell auswerten. „Man soll eben keine Freundschaftsanfragen von Leuten annehmen, die man nicht kennt“, rät Nitzl. Und sich überhaupt gut überlegen, was man ins Netz stellt, weil man nie weiß, bei wem die Information letztlich landet. Es können auch „Freunde von Freunden“ sein, die dem Chef ein kompromittierendes Posting zuspielen.

## 6 Mitarbeiter als Markenbotschafter: Was ist zu beachten?

Immer mehr Arbeitgeber wollen, dass Mitarbeiter in sozialen Netzwerken mit Kunden Kontakt halten und Botschaften des Unternehmens verbreiten. Zwingen könne man dazu aber niemanden, sagt Sacherer. Jedenfalls muss man das nicht über seinen privaten Account tun oder sich eigens dafür einen nehmen. Auch eine Pflicht, sich in der Freizeit ständig um die beruflichen Kontakte zu kümmern, ginge zu weit: „Wenn jemand das im Urlaub nicht tut, würde wohl kein Gericht das als Dienstpflichtverletzung sehen.“ Im Urlaub hat man nämlich – abgesehen von der Verschwiegenheit – keine Dienstpflichten. Stichwort Verschwiegenheit: Wenn Berufliches und Privates verschwimmt, muss man darauf besonders achten. Interna ausplaudern dürfen auch Markenbotschafter nicht.



Als Pausenbeschäftigung meist kein Problem, in der Arbeitszeit eher schon. Außer man ist „Markenbotschafter“.

## Lexikon

**Treuepflicht.** Damit ist im Arbeitsrecht die Pflicht des Mitarbeiters gemeint, betriebliche Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Dazu gehört etwa die Verschwiegenheit über Unternehmensinterna oder dass man keine imageschädigenden Behauptungen verbreitet. Auf eigene (berechtignte) Interessen verzichten – nur um dem Unternehmen etwas Gutes zu tun – muss man deshalb aber nicht.

Wachstum ist für fast alle Wirtschaftskanzleien erklärtes Ziel – und ein profundes Risiko.

## Expansionsrezepte – ohne Garantie auf Gelingen

## CLOSE UP

VON JUDITH HECHT

Wie schnell es mit ehrgeizigen Wachstumsstrategien zu Ende sein kann – vorerst jedenfalls –, hat die Kanzlei Prochaska Heine Havranek Vavrovsky letzte Woche vorgemacht. Sie fällt auseinander. Zu schnell und optimistisch habe man sich in eine Kooperation gestürzt. So das Fazit aller nach nur einem Jahr des Zusammenseins.

Eine der Wirtschaftssozietäten, die in den letzten Jahren nicht nur an Umsatz, sondern auch an Partnern kräftig zugelegt hat, ist Eisenberger Herzog (EH). Die Grazer Kanzlei ist in der Steiermark alteingesessen und hervorragend vernetzt, hat aber noch vor zehn Jahren mit einem handfesten Nachwuchsproblem zu kämpfen gehabt. Neben Eisenberger junior fehlte es an Partnerkandidaten. Das änderte sich, als Alric Ofenheimer

2004 dazustieß. EH zählte damals neun Juristen. Ein Jahr später eröffnete Ofenheimer in Wien gemeinsam mit Peter Winkler und Dieter Thalhammer ein Büro. Dort arbeiten heute 33 Juristen, sieben davon sind Partner. In Graz gibt es lediglich zwei. Dem Verhältnis entsprechend sieht man sich längst nicht mehr als steirische, sondern als Wiener Kanzlei.

Mit der neuen Identität scheinen auch die Grazer Kollegen gut zurechtzukommen, was Mitbewerbern Anerkennung abringt. „Die Filiale ist größer als das Stammhaus. Das ist eine unternehmerische Leistung, zu der Großzügigkeit gehört“, sagt Wilhelm Bergthaler, Partner bei Haslinger Nagele. Ofenheimer sieht noch einen anderen Grund für den Erfolg: Die gesamte Partnerriege kommt von Freshfields, hat also dieselbe gute Schule durchlaufen und ergo „das gleiche Grundverständnis von Zusammenarbeit. Das erspart Konflikte.“

Die Kanzlei Haslinger Nagele akquiriert ihren Partnernachwuchs

auch vornehmlich aus einem Stall, nämlich dem eigenen. Es gibt zwar auch einige ausgewählte Quereinsteiger, wie den ehemaligen VwGH-Richter Wolfgang Berger, aber es sind nicht viele. So erspare man sich Kulturprobleme und wachse generationenverträglich, sagt Bergthaler. Ein wichtiger Punkt. Zu den meisten Spaltungen kommt es seiner Meinung nach nur deshalb, weil sich zu viele von einer Anwaltsgeneration unter einem Dach tummelten. Die Linzer Kanzlei hat seit 1999 auch eine Niederlassung in Wien. Obwohl sie in den letzten Jahren stark gewachsen ist, hat Linz immer noch doppelt so viele Juristen wie Wien.

Wachstum als oberste Maxime ist Katharina Müller und Johannes Willheim fremd. Willheim Müller (WM Law) wäre heute auf Partnernebene doppelt so groß, „hätten wir alle integriert, die seit 2005 angeklopft haben“, sagt Willheim. Aber ihre Bedingungen, um an Bord genommen zu werden, schreckte die meisten ab:

„Wachstum ist gut, aber sicher nicht um jeden Preis. Wir suchen starke unternehmerische Individuen.“

Denn sie erwarten in der Regel ein Fixum und Gewinnbeteiligung, ihr Interesse gelte vor allem der Habenseite. Aber in dieser Kanzlei wird nicht nur nichts gezahlt, sondern am Ende des Jahres sogar ein „minimaler“ Anteil des Umsatzes als Beitrag zur Infrastruktur verlangt. Warum? „Wir suchen starke unternehmerische Individuen, die wissen wollen: Was kann ich tun? Und nicht: Was kriege ich?“, sagt Willheim.

Tatsächlich profitierten neue Partner bei ihrem Einstieg von der Marke, dem Klientenstock, der Organisation und der modernen Infrastruktur, die sie in sieben Jahren aufgebaut hätten. Zu WM Law stößt als Partner also nur, wer sein Privatleben mit dem eigenen Umsatz finanzieren und den Sockelbetrag berappen kann. „Ein überschaubares wirtschaftliches Risiko“, findet Müller. Bisher haben es noch zwei weitere Partner auf sich genommen.

E-Mails an: judith.hecht@diepresse.com