

Spezial

Legal All Stars



Die Fließband-Anwälte

Seit den Dieselverfahren ist eine regelrechte **Klägerindustrie** entstanden. Und daran wollen Großkanzleien nun noch besser verdienen – mit eigenen Abteilungen für die Abwehr der Massenklagen.

TEXT CLAUDIA TÖDTMANN

Zwei Dinge wurden Jan Wildhirth bei dem Bewerbungsgespräch schnell klar: Dem Kandidaten war die strenge Hierarchie in Großkanzleien ebenso ein Graus wie der Ständedünkel von Anwälten. Und: Wildhirth wollte ihn unbedingt haben. Mit einem Jurastudium in Großbritannien und einem Master in Computer Science obendrauf besetzte der junge Mann genau die Schnittstelle, für die er gerade Verstärkung sucht. Da traf es sich gut, dass Wildhirth offenbar genau die passende Atmosphäre für das Treffen gewählt hatte: Statt im Konferenzraum hinter verschlossenen

FOTOS: PICTURE-ALLIANCE/PHOTOTHEK, IMAGO IMAGES (2)

Türen traf man sich im offenen Atrium neben der Bar. Statt auf Sesseln nahm man Platz auf hohen Stufen mit Sitzkissen zu einer Tasse Tee.

Wildhirth, Partner bei der Anwaltskanzlei Fieldfisher, hat seit Beginn dieses Jahres eine besondere Mission: an der hippen Büroadresse „Edge“ in Berlin eine 50-Mann-Truppe mit dem Namen Fieldfisher X aufzubauen. Deren Aufgabe soll es sein, die Massenklagen gegen ihre Unternehmensmandanten abzuwehren. Denn diese Fälle nehmen seit einigen Jahren immer weiter zu. Mal kommen sie im Zuge des Dieselskandals von verärgerten Autokäufern, mal von Bankkunden wegen unzulässiger Kontogebühren, mal von Geschädigten verbotener Kartelle. Weil die Fälle in diverse Rechtsgebiete hineinspielen, sollen in der neuen Einheit der Kanzlei Fieldfisher die Neuen mit den schon vorhandenen Anwälten für Kartellrecht, Compliance und Datenschutz zusammenarbeiten. Mit einem anderen Ansatz bringt sich derzeit auch die Kanzlei Freshfields in Stellung. Bis zu 200 Anwälte will die Law Firm aus London in vier Universitätsstädten einstellen. Für die erste Filiale, mitten in der vor allem für Jura renommierten Studentstadt Münster auf der zentralen Ludgerstraße gelegen, hat sie gerade den Mietvertrag unterschrieben, berichtet Patrick Schröder, der verantwortliche Partner.

Beide Kanzleien setzen darauf, dass auch nach dem abklingenden Dieselskandal das Geschäft mit den Massenklagen ein lukratives sein wird. Und beide wollen gerne auch dann zu Diensten sein, wenn die Unternehmen Klagen vermeiden und es mit Produktrückrufen oder Vergleichszahlungen versuchen wollen. Um möglichst schnell die dafür notwendigen Mitarbeiter zu akquirieren, senken die Großkanzleien sogar ihre strengen Einstellungshürden. Ein befriedigendes Examen reicht für die Einstellung beim Münsteraner Freshfields-Ableger. Dafür ist die Bereitschaft, zu den vielen Gerichtsterminen zu reisen, erforderlich. Die Arbeitsverträge sind befristet auf zwei Jahre. Die Jahresgehälter liegen dem Vernehmen nach bei rund 100 000 Euro, das ist zwar deutlich mehr als in manch anderer Großkanzlei – aber auch deutlich weniger als im Mutterhaus, wo Anfängern derzeit rund 140 000 Euro gezahlt werden.

Hilfe von der Konkurrenz

Dies erklärt sich vor allem mit der anderen Vergütungspraxis in den Massenverfahren. Anfangs kassierte Freshfields noch seine üblichen Stundensätze, musste sich dann aber auf eine Abrechnung nach der viel niedrigeren gesetzlichen Gebührenordnung einlassen. Als die eigene Stärke der teuren Edelabsolventen nicht ausreichte, holte Freshfields sogenannte Projektanwälte zu Hilfe. Die hätten normalerweise mit ihren schlechteren Examina nicht den Sprung zu Freshfields geschafft und werden auch nur auf Zeit zu Hilfe geholt. Als auch diese Unterstützung nicht mehr ausreichte, beschäftigte der Branchenprimus 18 weitere Spitzenkanzleien wie Noerr,



Viele Einzelklagen helfen viel

Bei fehlenden Informationen zum Autokauf, Flugausfällen oder zu hohen Bankgebühren lohnten sich Klagen für Verbraucher lange nicht. Legal-Techs und neue Regeln für Massenklagen ändern das jetzt

LEGAL ALL STARS 2021

Auswertung auf Grundlage der Befragungen von Kollegen und Branchenexperten

Rechtsgebiet	Kanzlei	Name	Platzierung	Rechtsgebiet	Kanzlei	Name	Platzierung
Arbeitsrecht	CMS Hasche Sigle Freshfields Kliemt	Björn Gaul	1	Medizinrecht (Leistungserbringer)	Ratzel Frehse Mack Vogelsang D+B Bohle Stellpflug Grau Püschel Willaschek	Rudolf Ratzel	1
		Klaus-Stefan Hohenstatt	2			Michael Frehse	2
		Michael Kliemt	3			Martin Stellpflug	3
Bank- und Finanzrecht	Latham & Watkins Shearman & Sterling Milbank	Alexandra Hagelüken	1	Medizinrecht (Patienten)	Uphoff Teichner Fischer	Roland Uphoff	1
		Winfried Carli	2			Matthias Teichner	2
		Barbara Mayer-Trautmann	3			Klaus Fischer	3
Baurecht	Leinemann & Partner Franz + Partner Redeker Sellner Dahs	Ralf Leinemann	1	Patentrecht (Patentanwälte)	Maikowski & Ninnemann König Szyzka Tilmann von Renesse Vossius & Partner	Gunnar Baumgärtel	1
		Birgit Franz	2			Gregor König	2
		Thomas Thierau	3			Hans-Rainer Jaenichen	3
Compliance	Pohlmann & Company Sabine Stetter Noerr	Andreas Pohlmann	1	Patentrecht (Rechtsanwälte)	Bird & Bird Kather Augenstein Hoyng Rokh Monegier	Christian Harmsen	1
		Sabine Stetter	2			Peter Kather	2
		Christian Pelz	3			Klaus Haft	3
Datenschutzrecht	Latham & Watkins Osborne Clarke Taylor Wessing	Tim Wybitul	1	Prozessführung (Litigation)	Hengeler Mueller Gleiss Lutz Freshfields	Markus Meier	1
		Flemming Moos	2			Stefan Rützel	2
		Paul Voigt	3			Martin Mekat	3
Erbrecht	CMS Hasche Sigle Peter & Partner Christopher Riedel	Hans Blum	1	Restrukturierung	Freshfields Schultze & Braun Gleiss Lutz	Lars Westpfahl	1
		Stephanie Herzog	2			Detlef Specovius	2
		Christopher Riedel	3			Andreas Spahlinger	3
Gesellschaftsrecht	Freshfields Hengeler Mueller SZA Schilling, Zutt & Anshütz	Christoph Seibt	1	Schiedsverfahren (Arbitration)	Baker McKenzie Baumann Resolving Disputes Busse Disputes	Jörg Risse	1
		Andreas Austmann	2			Antje Baumann	2
		Jochem Reichert	3			Daniel Busse	3
Immobilienrecht	Freshfields Clifford Chance Gleiss Lutz	Johannes Conradi	1	Umwelt- und Bauplanungsrecht	Posser Spieth Wolfers & Partners Redeker Sellner Dahs Dolde Mayen & Partner	Herbert Posser	1
		Christian Keilich	2			Olaf Reidt	2
		Tim Weber	3			Klaus-Peter Dolde	3
Insolvenzrecht	Flöther & Wissing Brinkmann & Partner White & Case	Lucas Flöther	1	Urheberrecht	Nordemann Nordemann CMS Hasche Sigle	Jan Nordemann	1
		Christoph Morgen	2			Christian Czychowski	2
		Biner Bähr	3			Winfried Bullinger	3
IT-Recht	Noerr Bird & Bird CSW	Peter Bräutigam	1	Vergaberecht	Otting Zinger Esche Schumann Commichau Bird & Bird	Olaf Otting	1
		Alexander Duisberg	2			Martin Dieckmann	2
		Isabell Conrad	3			Jan Byok	3
Kapitalmarktrecht	Sullivan & Cromwell Latham & Watkins Freshfields	Carsten Berrar	1	Versicherungsrecht	Clyde & Co. DLA Piper BLD Bach Langheid Dallmayr	Henning Schaloske	1
		Oliver Seiler	2			Christian Schneider	2
		Rick van Aerssen	3			Björn Seitz	3
Kartellrecht	Gleiss Lutz Hengeler Mueller Freshfields	Ingo Brinker	1	Wirtschaftsstrafrecht	Dierlamm Dörr & Kollegen Freshfields	Alfred Dierlamm	1
		Thorsten Mäger	2			Felix Dörr	2
		Martin Klusmann	3			Simone Kämpfer	3
M&A	Freshfields Linklaters Hengeler Mueller	Christoph Seibt	1				
		Ralph Wollburg	2				
		Hans-Jörg Ziegenhain	3				

Quelle: HRI/WirtschaftsWoche 2021

Luther, DLA Piper oder Heuking mit, die für Freshfields dann die VW-Dieselfälle mit abarbeiteten.

Als Billigableger will Freshfields-Anwalt Schröder die neue Einheit dennoch nicht verstanden wissen. Freshfields will insgesamt vier Standorte für das Geschäft mit den Sammelklagen eröffnen – und dort jeweils 50 Kandidaten anheuern, die zum Beispiel „mit dem Herzen an ihrer Heimatstadt hängen“, sagt Schröder. Oder die der Lebensqualität in ihrer Unistadt mehr Wert beimessen als einer Karriere in Frankfurt oder Düsseldorf. Die würden deshalb eben auch niedrigere Gehälter akzeptieren, „die aber an dem jeweiligen Standort Marktpitze sind“, so Schröder.

Die neuen Einheiten sollen nicht nur bei Sammelklagen wie im Fall Volkswagen zum Zuge kommen, sie sind auch als eine Reaktion auf die zunehmende Automatisierung des Geschäfts mit Verbraucherklagen zu verstehen. Mehrere Portale wie etwa Flightright oder Myflyright holen heute den Kunden von Airlines bei verspäteten oder ausgefallenen Flügen Geld zurück und behalten bei Erfolg rund 30 Prozent der Summe selbst.

Auch Privatversicherte gehören zur Zielgruppe dieser Start-ups, deren Prämienhöhungen von der Versicherung juristisch nicht korrekt begründet wurden. Oder Gastronomen, die den Staat verklagen, weil er sie im Zuge der Coronapandemie zur Schließung zwang. Selbst um Arbeitnehmer buhlen die neuen Anbieter mit Aufhebungsvertragsprüfungen, um mehr Geld herauszuholen. Andere wie Tilp Rechtsanwälte spezialisieren sich auf Anlegerschutz und sammeln Wirecard-Geschädigte ein. Weil die Abläufe und Fallkonstellationen hier immer dieselben sind, können diese Anbieter die gesamte Kommunikation automatisieren. Leibhaftige Anwälte kommen erst dann zum Einsatz, wenn die Schadensersatzforderung wirklich bis vors Gericht geht.

Nicht immer gelingt diese Automatisierung, wie ein Urteil des Oberlandesgerichts Köln zeigt. Die drei Richter wiesen eine Berufungsbegründung für einen Daimler-Kunden zurück, weil sie nicht einmal die formalen Anforderungen erfüllte. Die Richter hatten in dem Schriftsatz viele unpassende Textblöcke gefunden und befanden in einer Pressemitteilung, die Anwälte der

Mönchengladbacher Kanzlei Hartung seien auf 146 Seiten „nur sporadisch“ auf die Sache eingegangen. Sie hätten wohl erwartet, dass die Richter selbst „sich das Passende raussuchen sollten“. Der Klägerschriftsatz sei so standardisiert, dass er kaum Bezug zum konkreten Einzelfall habe.

Lukrative Streitigkeiten mit Verbrauchern

Im vergangenen November schlug Thomas Eckert, Richter am Oberlandesgericht München, im Namen einer Gruppe von Berufskollegen gar in einem Brandbrief Alarm: Ihr Gericht mutiere zum Durchlauferhitzer. Sie würden überrollt von einer Klagewelle. Selbst die widerstandsfähigsten Richter mache das mürbe, die psychische Gesundheit und die Motivation der Justizmitarbeiter drohten Schaden zu nehmen. Von Burn-out und Depressionen war die Rede. Das Ziel der Klägerindustrie sei es nur, weitere Kosten zu generieren.

Die Klagelawinen gegen VW und Daimler rollen noch fünf Jahre, ebenso das Lkw-Kartell, andere, vielleicht weniger große Fälle dürften folgen. Eine EU-Richtlinie will Verbandsklagen erlauben, wonach dann etwa Verbraucherschutzverbände in einer einzigen Klage für viele Geschädigte auch Entschädigungen für diese verlangen dürfen. Bis Ende dieses Jahres muss sie deutsches Recht sein. Verschwinden werden die vielen Klagekanzleien dadurch nicht, allein die Verbraucherstreitigkeiten dürften ihnen noch ein weites Feld eröffnen. Robin Friedlein, Chef des Legal-Tech-Unternehmens Legalhero, prognostiziert: „In zehn Jahren lösen die Algorithmen von Legal-Techs die Standardfälle immer besser, Anwälte kümmern sich dann nur noch um schwierige Fälle und das High-End-Geschäft.“ Und er erwartet, dass „mehr Anwälte selbst Legal-Tech-Unternehmer werden“. Die Reaktion von Großkanzlei Freshfields sieht auch Myright-Gründer Sven Bode positiv: „Konzentrationen auf der Verteidigerseite bringen uns auf der Klägerseite eine fokussierte, gut koordinierte Verteidigung – also auf jeden Fall eher Vorteile“, sagt der Unternehmer und gibt sich kampflustig. „Wir freuen uns auf kreative und effiziente Auseinandersetzungen.“ ■

„In zehn Jahren lösen Algorithmen die Standardfälle immer besser, Anwälte kümmern sich dann nur noch um schwierige Fälle“

ROBIN FRIEDLEIN
Chef des Start-ups Legalhero

Das Handelsblatt Research Institute (HRI) versickerte für die WirtschaftsWoche fast 23 000 Befragungen an Wirtschaftsanwälte. Die größte Gruppe stellen Anwälte für Gesellschafts- und Arbeitsrecht mit je mehr als 5000 Teilnehmern, die kleinste Medizinrecht mit 450 Juristen aus 115 Kanzleien. Insgesamt wurden 25 Fachgebiete ausgewertet. In die Riege der Legal All Stars schafften es insgesamt 75 Anwälte aus 52 Kanzleien. Zunächst wurden die Anwälte der anerkannten Kanzleien nach den renommiertesten Konkurrenten in ihrem Gebiet befragt. Anschließend stimmte eine Jury aus Unternehmensjuristen, Professoren, Prozessfinanzierern und Beratern über die Liste ab, gewichtete Kanzleien sowie Anwälte und ergänzte.

18

Großkanzleien zog die VW-Kanzlei Freshfields zu ihrer Unterstützung hinzu, um Tausende von Dieseldieseln abzuwehren

Erfolg ist vor allem eins: Teamarbeit

Die Auszeichnung unseres Partners Prof. Dr. Jochem Reichert durch die WirtschaftsWoche ist Ausdruck des Erfolgs unserer Praxisgruppe Gesellschaftsrecht. Die Mitglieder unserer Corporate-Praxis sind in Gestaltung, Beratung und gerichtlichen sowie schiedsgerichtlichen Auseinandersetzungen tätig und setzen sich mit Fachkompetenz, anwaltlicher Überzeugungs- und Durchsetzungskraft und außerordentlichem persönlichem Engagement für ihre Mandanten ein. Dank ihrer Leistung zählen wir seit Jahrzehnten zu den führenden Gesellschaftsrechtlern in Deutschland. Wir freuen uns mit ihnen über die Anerkennung.

Mehr Infos unter www.sza.de

SZA
SCHILLING, ZUTT & ANSCHÜTZ



„Das ist wie der Besuch beim Zahnarzt“

Neue Möglichkeiten im **Insolvenzrecht** sollten die Sanierung von Krisenfirmen erleichtern. Zehn Jahre nach ihrer Einführung zieht Insolvenzverwalter Lucas Flöther Bilanz.

TEXT HENRYK HIELSCHER

Mehr sanieren, weniger abwickeln lautete das Ziel, als am 1. März 2012 das „Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen“ in Kraft trat. Konzerne wie Galeria Kaufhof oder Air Berlin machten davon Gebrauch. Anwalt Lucas Flöther erklärt, warum das vor allem bei großen Insolvenzen Vorteile hat – und warum viele Unternehmen der Diagnose Zahlungsunfähigkeit nach wie vor zu lange ausweichen.

Herr Flöther, seit das Insolvenzrecht reformiert wurde, ist von Eigenverwaltungen und Schutzschirmen die Rede. Es gibt Sachwalter, Sanierer und Insolvenzverwalter. Wer blickt da noch durch?

Na ja, Atomphysik ist das Ganze jetzt auch nicht. Das Spielfeld hat sich erweitert, aber im Grunde gibt es

nur zwei Insolvenzvarianten: die Eigenverwaltung und das klassische Regelinsolvenzverfahren.

Was sind die Unterschiede?

Die allermeisten Fälle sind nach wie vor Regelinsolvenzen. Viele denken dabei leider direkt an Zerschlagung und Abwicklung. Das ist falsch. Auch in einer Regelinsolvenz können Unternehmen erhalten werden. Es lässt sich zwar nicht jeder Betrieb retten, aber zumindest können wir häufig Teilbereiche erhalten. Trotzdem haftet dieser Verfahrensart nach wie vor ein gewisses Pleitestigma an.

Bei der zweiten Variante ist das anders?

Auf jeden Fall. Für viele Firmen ist es besonders wichtig, das „I-Wort“ zu vermeiden. Mit der Reform 2012 wurde die Anordnung von Eigenverwaltungen erleichtert. Das Schutzschirmverfahren ist die wohl bekannteste Form der Insolvenz in Eigenverwaltung.

Schutzschirm klingt einfach smarter als Insolvenz?

Genau. Wenn von einer Insolvenz die Rede ist, zucken Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden erst einmal zusammen. Ein Schutzschirmverfahren wird viel stärker als Sanierungsinstrument wahrgenommen. Das schafft Vertrauen und erleichtert beispielsweise den Umgang mit Lieferanten. Auch die Mitarbeiter bleiben eher an Bord. Solche Details zählen gerade bei großen Unternehmenshavarien.

An deren Bewältigung waren Sie oft beteiligt, etwa bei der Fluglinie Air Berlin. Dort ist es trotz Eigenverwaltung nicht gelungen, die Airline zu retten.

Das lag aber nicht an der Verfahrensart. Im Gegenteil: In einem Regelinsolvenzverfahren wären die Air-Berlin-Flieger vom ersten Tag an am Boden geblieben. Wir hätten die Betriebserlaubnis verloren. Das konnten wir durch die Eigenverwaltung verhindern und haben dadurch Zeit gewonnen und so für die Gläubiger am Ende mehr herausgeholt.

Können alle Unternehmen das Verfahren nutzen?

Nein, Grundbedingung für einen Schutzschirm ist, dass noch keine Zahlungsunfähigkeit vorliegt. Die Kassen eines Unternehmens dürfen also nicht leer sein. Im vergangenen Jahr wurden die Zugangsbedingungen noch verschärft: Jetzt müssen Manager einen Finanzplan einreichen und belegen, dass für die nächsten sechs Monate ausreichend Liquidität vorhanden ist. Zudem sind viele weitere Unterlagen erforderlich, was den Beratungsaufwand erhöht. Die Kosten dafür können Unternehmen meistens erst ab einer gewissen Umsatzgröße tragen. Für den Kiosk um die Ecke wird das schwierig, für einen größeren Einzelhändler ist das Verfahren schon eher eine Option. Für Mittelständler und Konzerne ist die Eigenverwaltung inzwischen sogar das Mittel der Wahl, um den Betrieb wieder auf Kurs zu bringen.

Wie läuft das in der Praxis?

Für die Restrukturierung stehen alle Werkzeuge des klassischen Insolvenzrechts zur Verfügung: Die Mitarbeiter erhalten für bis zu drei Monate Insolvenzgeld, was massiv Liquidität spart. Zudem gibt es Sonderkündigungsrechte, etwa um teure Mietverträge zu beenden und ungünstige Liefervereinbarungen zu kappen. Entscheidend ist in der Praxis aber auch,

dass die Geschäftsführung an Bord bleibt und die Restrukturierung in Eigenregie angehen kann.

Ausgerechnet diejenigen, die für die Krise verantwortlich sind, dürfen als Sanierer weitermachen?

Diese Diskussion gab es von Anfang an. Kritiker befürchteten, dass unfähige oder gar kriminelle Manager auf diese Weise Gelegenheit bekommen würden, noch mehr Geld in den Sand zu setzen. Tatsächlich gibt es Konstellationen, in denen Eigenverwaltungen tabu sein sollten. Nehmen Sie die spektakulären Kriminalinsolvenzen der vergangenen Jahre. Da ist ein starker Verwalter gefragt, der aufräumt, durchgreift und aufklärt. Das Management muss in solchen Fällen sofort ausgewechselt werden. Aber solche Verfahren sind zum Glück nicht die Regel. Zudem gibt es auch bei Eigenverwaltungen Sicherheitsanker.

Welche sind das?

Die Geschäftsführung wird bei der Sanierung in der Regel von einem erfahrenen Restrukturierungsexperten begleitet. Außerdem wird vom zuständigen Gericht ein Sachwalter eingesetzt, der dafür sorgt, dass bei der Rettungsmission die Interessen der Gläubiger gewahrt werden und kein Geld verschwendet wird.

Das Unternehmen kann den Sachwalter aber selbst vorschlagen. Ist das nicht zu viel Freiheit?

Für diese Freiheit gibt es einen guten Grund. Generell gilt: Je früher die Restrukturierung beginnt, umso

„Wenn von einer Insolvenz die Rede ist, zucken Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden erst einmal zusammen“

größer sind die Chancen, dass ein Unternehmen überlebt. Das ist wie beim Zahnarzt: Geht man erst hin, wenn der Zahn schwarz ist, kann der Arzt auch nicht mehr viel tun. Das große Ziel der Insolvenzreform war es, durch die gewährten Freiheiten Unternehmer und Geschäftsführer zu ermuntern, sich rechtzeitig Hilfe zu suchen. Im Gegenzug müssen sie durch die neuen Verfahrenstypen keinen Kontrollverlust wie bei einer klassischen Insolvenz befürchten und dürfen einen Sachwalter aussuchen, der ihr Vertrauen genießt. Dieser muss aber immer noch durch das Gericht bestellt werden

Und, kommen die Patienten jetzt früher?

Es ist auf jeden Fall besser geworden. Die Wartezimmer könnten zwar etwas voller sein, aber insgesamt haben sich die neuen Sanierungstools bewährt. ■

LUCAS FLÖTHER, 48, ist einer der bekanntesten Insolvenzverwalter Deutschlands. Er war unter anderem an Rettungseinsätzen bei Air Berlin, Condor, Unister und Abellio beteiligt.

stetter
maximum protection



»Legal All Stars«

Zeit zum Feiern bei **stetter Rechtsanwälte** in München:

Die Gründerin, Dr. Sabine Stetter, wurde zum zweiten Mal in Folge von der Wirtschaftswoche zusammen mit dem Handelsblatt Research Institute als **Legal All Star im Bereich Compliance** ausgezeichnet. Sie gehört damit erneut sowohl nach der Einschätzung ihrer Kollegen als auch der Wirtschaft zu den Top-Drei-Beratern in diesem Rechtsgebiet. **#wiederholungstäter**

Wirtschaftsstrafrecht | Steuerstrafrecht | Geldbußen/Abschöpfung | Compliance

stetter Rechtsanwälte
Amiraplatz 3
Im Luitpoldblock
80333 München

Tel. +49 (0)89 1 39 27 91-0
info@stetterlegal.com
www.stetterlegal.com





Profil Rückschlüsse darauf zulässt, wo die Person beschäftigt ist. Dann kann das Unternehmen auffordern, solche Posts zu unterlassen oder jede Verbindung zum Arbeitgeber aus dem Profil zu löschen.

Besonders schwierig ist die Trennung von Privatem und Beruflichem auf Karrierenetzwerken wie LinkedIn, wo Beschäftigte gewissermaßen als Repräsentanten ihres Unternehmens auftreten. „Da ist die Rechtsprechung, was genau eine Grenzüberschreitung wäre, bislang unterentwickelt“, moniert Anwalt Hohenstatt. Es sei daher ratsam für Unternehmen, gemeinsam mit dem Betriebsrat Richtlinien zum Auftritt im Internet zu entwickeln. „Eine Internetetikette, die umreißt, welche Zurückhaltungspflichten auf welchen Kanälen bestehen, kann hilfreich sein – auch im Falle eines Gerichtsprozesses.“ Schließen lassen werden sich die Lücken in der Rechtsprechung kaum, meint Hohenstatt. „Verfassungsrechtlich ist die Meinungsfreiheit ein hohes Gut, daher ist es nur in Extremfällen möglich, gegen fragwürdige Social-Media-Aktivitäten einzuschreiten.“ Eine einzelne Bemerkung reicht meist noch nicht für eine Kündigung, wenn der Arbeitnehmer nicht bereits abgemahnt worden ist. Es kommt dabei auch auf den Inhalt der Äußerung und die daraus folgende Belastung an. „Unternehmen können gegen eine Meinungsäußerung dann einschreiten, wenn diese das Recht anderer beschneidet, beispielsweise bei einem rassistischen Kommentar“, sagt Björn Gaul von der Kanzlei CMS Hasche Sigle.

„Eine Internetetikette, die umreißt, welche Zurückhaltungspflichten auf welchen Kanälen bestehen, kann hilfreich sein“

KLAUS-STEFAN HOHENSTATT
Partner bei Freshfields

Um ihre Mitarbeiter digital im Zaum zu halten, greifen manche Unternehmen nun zu drastischen Maßnahmen. So will die Deutsche Bank Medienberichten zufolge die Chatnachrichten ihrer Mitarbeiter stärker überwachen und speichern. Kein einfaches Unterfangen, sagt Anwalt Gaul. Einerseits müsste die Bank gesetzliche Vorgaben und ergänzende Weisungen der Finanzaufsicht erfüllen, die auf Transparenz gerichtet seien, was sie quasi verpflichtet, jede Kommunikation ihrer Mitarbeiter zu verfolgen und zu dokumentieren, sodass die Aufsicht darauf zugreifen kann. Andererseits gelten Datenschutz und das Recht auf freie Meinungsäußerung auch im Rahmen von Messengerdiensten. „Daher kann das Problem nur teilweise gelöst werden – etwa indem der Arbeitgeber die Nutzung solcher Chats für dienstliche Kommunikation verbietet“, sagt Gaul. ■

50

Prozent
aller Europäer zwischen
18 und 35 Jahren waren
einer Umfrage der
Beratungsorganisation
HateAid zufolge
schon einmal Opfer
von beleidigenden
Direktnachrichten oder
hetzerischen Kommen-
taren im Netz

Daumen runter

Von Kritik an Coronamaßnahmen über Sexismus und Rassismus: Nicht selten werden zweifelhafte Äußerungen von Mitarbeitern in sozialen Medien für ihre Unternehmen zum Imageproblem. Taugt das **Arbeitsrecht**, um ihnen Grenzen zu setzen?

TEXT ANNE HÜNNINGHAUS

Aus arbeitsrechtlicher Sicht begann der Streit um das, was heute Beiträge in Impfgegnerforen oder um Extinction-Rebellion-Symbole sein können, vor 42 Jahren mit „Stopp Strauß“-Plaketten. Gegner des CSU-Kanzlerkandidaten Franz Josef Strauß hatten sich diese angeheftet und trugen sie teils auch im Büro. Ihre Chefs fürchteten Unfrieden, untersagten das politische Statement – und bekamen recht. Denn damals wie heute gilt: Politisches Agitieren am Arbeitsplatz kann verboten werden. Doch so eindeutig die Rechtslage scheint, so kompliziert sind die Einzelfälle – und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsleben. „Statt um parteipolitische Bekenntnisse, geht es heute in der Praxis häufiger um den Graubereich zwischen Privatleben und Arbeit“, sagt der Arbeitsrechtler Klaus-Stefan Hohenstatt, Partner bei Freshfields Bruckhaus Deringer.

Hinzu kommt, dass heute, anders als 1980, ein jeder über soziale Netzwerke und Chatgruppen eine Bühne für extremistische Aussagen findet. Und so ist es wenig

verwunderlich, dass Arbeitgeber zunehmend nach rechtlichen Möglichkeiten suchen, um solche Mitarbeiter zu stoppen. Vor allem die Polarisierung im Zuge der Coronapandemie sei in den Betrieben spürbar, sagt Philipp Byers, Partner bei der Kanzlei Watson Farley & Williams. „Jetzt möchten viele Arbeitgeber wissen, ob sie dagegen vorgehen können, wenn sich ein Arbeitnehmer über die Hygienekonzepte lustig macht oder das Management als Teil einer ‚Coronadiktatur‘ verunglimpft.“

Einfach zu beantworten ist diese Frage nicht. „Wenn sich ein Mitarbeiter an alle Bestimmungen hält und Kunden und Kollegen in Ruhe lässt, abends aber in Privatkleidung – nicht etwa im Pulli mit Firmenlogo – mit Verschwörungstheoretikern demonstriert, ist das seine Privatsache“, sagt Byers. Setzt der Mitarbeiter anschließend über ein soziales Netzwerk einen unsachlichen oder hetzerischen Post ab, zum Beispiel „Der Staat will uns Mikrochips einsetzen und fertigmachen“, kann sich der Arbeitgeber aber einmischen. Zumindest, wenn das

FOTO: LAIF/ALEX KRAUS

MAIKOWSKI & NINNEMANN
PATENTANWÄLTE • EUROPEAN PATENT AND TRADEMARK ATTORNEYS



Leitgedanken

Die persönliche Betreuung der Mandanten steht seit über 40 Jahren im Mittelpunkt unseres strategischen Denkens und Handelns. Entscheider in Unternehmen jeder Größe finden ihren direkten Ansprechpartner – das ist die Basis für ein persönliches Vertrauensverhältnis.

Sozietät

Maikowski & Ninnemann ist eine Sozietät von Patentanwälten mit Büros in Berlin, München, Leipzig und Frankfurt am Main. Im Zentrum stehen eine individuelle, mandantenorientierte Beratung und Vertretung mit dem Ziel, in kurzer Zeit ein hohes Maß an fachlicher Qualität zu liefern – das gelingt nicht zuletzt durch aus-

geprägte Einsatzbereitschaft und viel Freude an der Arbeit. Unsere Tätigkeiten umfassen alle Kernbereiche des gewerblichen Rechtsschutzes wie Anmeldung, Verteidigung und Durchsetzung von Patenten, Gebrauchsmustern, Marken und Designrechten sowie die Betreuung in Lizenz-, Wettbewerbs- und Urheberrechtsfragen.

Kompetenzfelder

- Fahrzeug- und Maschinenbau
- Telekommunikation
- Medizintechnik
- Chemie, Biochemie und Biotechnologie
- Optik, Licht- und Feinwerktechnik
- Halbleitertechnologie
- Software

M&N
BERLIN • MÜNCHEN • LEIPZIG
FRANKFURT

Patentanwälte • Partnerschaft mbB
Kurfürstendamm 54–55 • 10707 Berlin

TEL +49 30 881 81 81
FAX +49 30 882 58 23

E-MAIL office@maikowski-ninnemann.com
INTERNET www.maikowski-ninnemann.com