

## Digitalisierungsthemen – die rechtliche Dimension

- **3D-Druck: Kein rechtsfreier Raum**
- **Datenschutz-Grundverordnung: Jetzt mit der Umstellung anfangen**
- **Externes Know-how: Neue Regeln beim Fremdpersonaleinsatz**



Dr. Martin Soppe



Dr. Ulrich Baumgartner



Dr. Timo Karsten

### 3D-Druck: Kein rechtsfreier Raum

Die Technik des 3D-Drucks berührt zahlreiche Lebensbereiche. Entsprechend vielfältig sind die Möglichkeiten, dass nicht nur der Druckende selbst in seinen Interessen berührt ist, sondern auch andere Einzelpersonen oder der Staat.

#### Der Druckende...und der Staat

Für viele mögliche Druckanwendungen gibt es von Staats wegen Zulassungsverfahren und/oder technische bzw. spezialgesetzliche Vorgaben, z.B. Materialeigenschaften von Baustoffen, StVZO-Betriebserlaubnis für Fahrzeugteile, Anforderungen an Medizinprodukte, Sicherheitsanforderungen an Spielzeug und lebensmittelrechtliche Vorgaben.

Mittels 3D-Druck hergestellte Produkte unterliegen regelmäßig den gleichen rechtlichen Vorgaben wie konventionell produzierte Güter. Derartige rechtliche Vorgaben sind immer dann anwendbar, wenn das Produkt in Kontakt mit anderen kommen kann. Entsprechende Normen finden sich im EU-Recht sowie im Produktsicherheitsgesetz und seinen Verordnungen.

#### Der Druckende... und Vertragspartner

Oft schließt der Druckende Verträge über sein Druckwerk, z.B. über den Verkauf. In diesem Fall wird der Vertragspartner eine gewisse Beschaffenheit erwarten, wie die Eignung zur "gewöhnlichen Verwendung". Das bedeutet vor allem, dass das Werk keine Sachmängel hat und keine Rechtsmängel, wie das Fehlen von Zulassungen. Bei Mängeln hat der Vertragspartner gegebenenfalls Gewährleistungsansprüche.



### **Der Druckende... und Rechte Dritter**

Oft berührt ein Druckwerk Rechte Dritter: Ein Kunstwerk unterfällt dem Urheberrecht des Künstlers, das nachgedruckte Ersatzteil kann patentiert sein oder nachgedruckte Gegenstände können Marken- oder Designschutz genießen. Will der Druckende das Werk kommerziell nutzen, sollte er Vorsicht walten lassen beim Nachdruck fremder Werke und fremder Teile, vor allem bei reinem Abscannen und Ausdrucken. Er sollte in amtlichen Registern nach eingetragenen Rechten recherchieren und gegebenenfalls eine Nutzungsvereinbarung mit dem Rechteinhaber treffen. Bei rein privatem Gebrauch ist das Risiko geringer, weil "private Kopien" oft rechtfrei sind.

Aber auch der Druckende seinerseits kann Rechte gegenüber Dritten haben, z.B. aus Urheberrecht, Designrecht/Geschmacksmusterrecht, Markenrecht und Patentrecht. Manche Rechtspositionen entstehen ohne weiteres Dazutun: Wer ein Werk schafft, genießt als dessen Schöpfer urheberrechtlichen Schutz. Andere Rechtspositionen entstehen erst durch Eintragung in amtliche Register, z.B. das Markenregister und die Patentrolle. Zudem gibt es Mischformen: eingetragene und nicht eingetragene Geschmacksmuster (Designs).

Wichtig für den Schutz durch Registereintragung: Frühzeitig handeln, denn Kenntnis Dritter vor Eintragung schadet. Bei Marken gilt das Prioritätsprinzip. Designs und Geschmacksmuster müssen, ebenso wie Patente, „neu“ sein. Für Urheberrechtsschutz muss die Entstehung des Werkes unter Umständen ausreichend dokumentiert werden.

### **Ansprechpartner**

**Dr. Martin Soppe** E [martin.soppe@osborneclarke.com](mailto:martin.soppe@osborneclarke.com) T +49 40 55436 4050

### **Datenschutzgrund-Verordnung:**

#### **Viele Unternehmen müssen bei der Umstellung von vorne anfangen**

Bis zum 25. Mai 2018 haben Unternehmen noch Zeit, ihre Datenverarbeitung auf die Anforderungen der europäischen Datenschutz-Grundverordnung umzustellen. Dann gilt die Verordnung, die im Mai dieses Jahres verabschiedet wurde, direkt in allen Mitgliedsstaaten. Damit tritt in Europa ein neues Datenschutzrecht in Kraft – ohne weitere Übergangsfrist.

#### **Mehr als nur ein neues Gesetz**

Die Datenschutz-Grundverordnung ist nicht einfach nur ein neues Gesetz, dass ab Mai 2018 beachtet werden muss, bis dahin aber ignoriert werden kann. Sie erfordert vielmehr eine sorgfältige und meist aufwändige Vorbereitung, bis hin zu Modifikationen bestehender Produkte oder Dienste. Teilweise werden ganze Geschäftsmodelle zur Disposition stehen. Dabei setzt die Verordnung – anders als das bislang geltende Recht – stärker auf die Eigenverantwortung der Unternehmen. Sie müssen selbst beurteilen, welches datenschutzrechtliche Risiko die eigene Datenverarbeitung mit sich bringt und wie sie dieses in den Griff bekommen. Dieser grundsätzliche Kurswechsel bedeutet auf den ersten Blick mehr Flexibilität. Ein zweiter Blick zeigt jedoch, dass die höhere Eigenverantwortung einhergeht mit stark gestiegenen Compliance-Anforderungen.



### **Datenverarbeitung auf dem Prüfstand**

Unter der Datenschutz-Grundverordnung müssen Unternehmen die gesamte eigene Datenverarbeitung auf den Prüfstand stellen und für jeden einzelnen Verarbeitungsvorgang das damit verbundene Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Kunden oder Mitarbeiter bewerten. An das Ergebnis dieser Risikoanalyse knüpfen eine Reihe weiterer, in der Praxis äußerst aufwändiger Pflichten an – von der Auswahl der geeigneten IT-Sicherheitsmaßnahmen über eine detaillierte sogenannte „Datenschutz-Folgenabschätzung“ bis hin zur proaktiven Vorsprache bei den Datenschutzbehörden.

Dabei setzt die Verordnung zu einem sehr frühen Zeitpunkt an und fordert, dass datenschutzrechtliche Pflichten schon im Entwicklungsstadium von datenverarbeitenden Systemen berücksichtigt werden, der Datenschutz also buchstäblich „ab Werk mit eingebaut wird“. Flankiert werden diese neuen Anforderungen durch umfangreiche Dokumentationspflichten. Die Unternehmen müssen jederzeit in der Lage sein, gegenüber den Aufsichtsbehörden ihre Compliance mit der Verordnung nachzuweisen. Misslingt dieser Beweis, drohen künftig drakonische Strafen von bis zu 20 Millionen Euro oder 4% des weltweiten Jahresumsatzes.

### **Verständnis der eigenen Systeme erforderlich**

Soweit die Theorie. In der Praxis stellt viele Unternehmen bereits der erste notwendige Schritt auf dem Weg hin zur Compliance mit der Datenschutz-Grundverordnung vor erhebliche Schwierigkeiten. Dreh- und Angelpunkt ist nämlich ein sehr genaues Verständnis der eigenen Datenverarbeitung. Nur wer weiß, welche Daten er wo, auf welche Weise und zu welchen Zwecken verarbeitet, kann das damit verbundene Risiko einschätzen und daraus die richtigen Schlüsse ziehen.

Klingt einfach, ist es aber oftmals nicht. Zugegeben: Schon unter geltendem Recht sind Unternehmen verpflichtet, die eigenen Datenverarbeitung zu dokumentieren; Stichworte sind hier Verzeichnisse und Verarbeitungsübersicht. In der Praxis fällt diese Dokumentation aber oft sehr oberflächlich oder unvollständig aus, falls sie überhaupt vorhanden ist.

Unternehmen, die insoweit eine weiße Weste haben, können unmittelbar ihren jeweiligen Anpassungsbedarf analysieren und werden in der Regel mit der noch zur Verfügung stehenden Vorbereitungsfrist auskommen. Alle anderen jedoch, die heute noch keinen detaillierten Überblick über ihre in der Praxis oft hochkomplexe Datenverarbeitung haben, laufen ein hohes Risiko.

### **Handlungsbedarf, aber keine pauschalen Antworten**

Was ist also zu tun? Am Anfang sollte stets eine ehrliche Bestandaufnahme stehen: Haben wir den nötigen Überblick über die eigene Datenverarbeitung? Verfügen wir über die nötigen Ressourcen und Expertise, um der Datenschutz-Grundverordnung gerecht zu werden? Falls die Antwort nein lautet, besteht dringender Handlungsbedarf für die notwendige Grundlagenarbeit. Oft müssen vorhandene Datenschutzteams erweitert oder gar neu aufgebaut werden. All das kostet wertvolle Zeit.



Sobald alle Fakten auf dem Tisch liegen, folgt im nächsten Schritt die systematische Überprüfung aller Datenverarbeitungsvorgänge darauf hin, ob die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung eingehalten werden. Ziel ist es, Anpassungsbedarf zu identifizieren und in möglichst konkrete Maßnahmen zu übersetzen. Hier gibt es keine pauschalen Antworten. Grundsätzlich gilt: Je komplexer die eigene Datenverarbeitung ist, desto höher wird der Aufwand sein. In einem letzten Schritt müssen die identifizierten Maßnahmen schließlich umgesetzt und detailliert dokumentiert werden.

#### **Ansprechpartner**

**Dr. Ulrich Baumgartner** E [ulrich.baumgartner@osborneclarke.com](mailto:ulrich.baumgartner@osborneclarke.com) T +49 89 5434 8078

### **Externes Know-how: Neue Regeln beim Fremdpersonaleinsatz**

Die digitale Transformation erhöht auch im Maschinenbau den Bedarf an IT-Fachwissen. Die Bedeutung externer IT-Spezialisten nimmt entsprechend im Zuge von Industrie 4.0 und der damit einhergehenden Anforderungen an Flexibilität und Innovation stetig zu.

Regelmäßig decken Unternehmen ihren Bedarf an Fachwissen durch die Kooperation mit externen Unternehmen und den Einsatz von Fremdpersonal. Dabei werden verschiedene Wege beschritten: Abschluss von Werk- und Dienstverträgen, Beauftragung von Solo-Selbständigen bzw. Freelancern oder die Überbrückung von personellen Engpässen durch Arbeitnehmerüberlassung.

Diese Praxis lässt sich jedoch nicht mehr wie bisher aufrechterhalten. Am 1. April 2017 treten weitreichende Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in Kraft, die Auswirkungen auf alle Formen des Fremdpersonaleinsatzes haben. Das Gesetz soll den Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen unterbinden und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung offenlegen.

Unternehmen, die Fremdpersonal einsetzen müssen handeln. Ab Inkrafttreten des Gesetzes muss sichergestellt sein, dass die gewählte Vertragsform den tatsächlichen Umständen und der Vertragsdurchführung in der Praxis entspricht. Sie sollten daher Verträge und Arbeitsprozesse prüfen, in die Fremdpersonal eingebunden ist, um Scheinwerkverträge und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung zu identifizieren. Abhängig vom Prüfungsergebnis müssen die Verträge und Einsatzformen angepasst werden.

#### **Einsatzdauer von Leiharbeitnehmern begrenzt**

Leiharbeit ist ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung auszuweisen und entsprechend den gesetzlichen Anforderungen umzusetzen. Zukünftig ist aber der Einsatz eines Leiharbeitnehmers auf 18 Monate begrenzt. Eine Verlängerung der Höchsteinsatzdauer ist nur durch Tarifvertrag der Einsatzbranche bzw. aufgrund eines solchen Tarifvertrags durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen möglich. Die Arbeitnehmerüberlassung wird daher dann zu nutzen sein, wenn der Beschäftigungsbedarf tatsächlich nur vorübergehend besteht oder zumindest der konkrete Leiharbeitnehmer bei Erreichen der Höchstüberlassungsdauer mit geringer Einarbeitungszeit gegen einen anderen Leiharbeitnehmer ausgetauscht werden kann.



Auch die enge Einbindung in das Team des Entleihers, verbunden mit entsprechender Eingliederung in den Betrieb und Weisungsgebundenheit, kann die Arbeitnehmerüberlassung als Einsatzform bedingen. Nach dem Gleichstellungsgrundsatz hat der Verleiher dem Leiharbeiter zudem die wesentlichen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt (Equal Pay) eines vergleichbaren Stammmitarbeiters des Entleihers zu gewähren. Die Möglichkeit tarifvertraglicher Abweichungen vom Equal Pay Grundsatz ist im Gesetz eröffnet, jedoch grundsätzlich auf neun Monate begrenzt. Längere Abweichungen sind nur zulässig, wenn ein einschlägiger Branchenzuschlagstarifvertrag vorsieht, dass nach spätestens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung der Vergütung an das gleichwertige tarifvertragliche Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer der Einsatzbranche beginnt und die Anpassung nach spätestens 15 Monaten abgeschlossen ist

### **Zukunft des „Solo-Selbständigen“?**

Bei der Beauftragung von Werkunternehmern ist zukünftig noch genauer darauf zu achten, dass Erfüllungsgehilfen bei einem Einsatz vor Ort nicht weisungsgebunden in das Einsatzunternehmen eingegliedert werden. Gerade beim Einsatz von sogenannten „Solo-Selbständigen“ ist im Vorfeld das geschuldete Werk genau zu definieren und darauf zu achten, dass der Selbständige als Werkunternehmer eine eigenständige Arbeitsorganisation unterhält, selbst die zeitliche Einsatzplanung vornimmt, ein eigenes Qualitätsmanagement unterhält und die Ergebnisverantwortung trägt.

Der Dienstvertrag ist als Vertragsform geeignet, wenn die Erbringung höherrangiger Dienste erforderlich ist, bei denen kein konkreter Erfolg geschuldet ist und der Dienstleistende bzw. dessen Erfüllungsgehilfe keine einzelnen Weisungen für die Erfüllung seiner Aufgaben entgegennehmen muss. Dabei sollte bei der Wahl dieser Vertragsart zur Abgrenzung von der Arbeitnehmerüberlassung darauf geachtet werden, dass der Dienstleistende bzw. dessen Erfüllungsgehilfen andere Arbeiten als die Stammebelegschaft des Einsatzunternehmens erbringen und nicht in gemischten Teams vergleichbare Arbeiten übertragen bekommen.

Auch die Vergütung sollte die Höherrangigkeit der Dienste zum Ausdruck bringen. Unproblematisch wäre bei Beachtung dieser Grundsätze auch weiterhin der Einsatz von Unternehmensberatern, Wirtschaftsprüfern und spezialisierten IT-Fachkräften, die für eine Vielzahl von Kunden tätig sind und über besonderes Fachwissen verfügen, das im Einsatzunternehmen nicht vorhanden ist, vor Ort im Unternehmen möglich. Hingegen erschwert sich der Einsatz von Solo-Selbständigen im Unternehmen insbesondere bei längeren Einsatzzeiten. Insbesondere bei einer agilen Produktentwicklung unter Einbeziehung von externen Fachkräften ist besonderes Augenmerk auf die Vertragsgestaltung zu richten.

### **Ansprechpartner**

**Dr. Timo Karsten** E [timo.karsten@osborneclarke.com](mailto:timo.karsten@osborneclarke.com) T +49 221 5108 4192