

unternehmensjurist

Magazin für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rechtsabteilungen



ERFOLGREICH FÜHREN IN HERAUSFORDERNDEN ZEITEN

Unternehmen kämpfen mit rasanten Veränderungen – nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie. Das schlägt sich auch in Rechtsabteilungen nieder.

Mehr denn je ist eine moderne Führungskultur gefragt.

SCHWERPUNKT
IT-Recht

TITELTHEMA

10

FÜHRUNG IN CORONA-ZEITEN

10

Unternehmen erleben dieser Tage massive Veränderungen. Nicht zuletzt die Corona-Krise zeigt das. Damit steigen auch die Anforderungen an die General Counsel. Eine entsprechende Führungskultur in der Rechtsabteilung wird immer wichtiger. Doch wie sieht das konkret aus? Praktiker und Experten zeigen ihre Ansätze und geben Denkanstöße für positive Veränderungsprozesse.



EDITORIAL

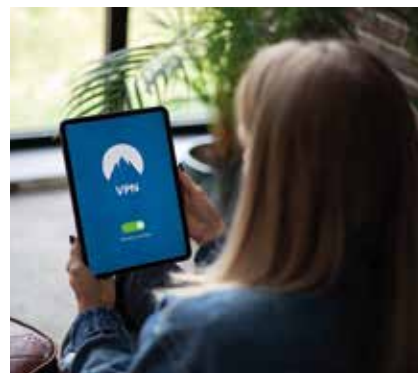
03

KURZ & KNAPP

06

STRATEGIE & MANAGEMENT

18



IT-SICHERHEIT IM HOMEOFFICE

18

Seit der Corona-Krise arbeiten viele Arbeitnehmer zum Schutz vor einer Ansteckung von zu Hause aus. Doch die virtuelle Zusammenarbeit mit den Kollegen bietet Einfallstore für Cyberkriminelle. Worauf Unternehmen achten müssen, damit das Homeoffice sicher ist.

SCHWERPUNKT M&A

23

B2B-PLATTFORMEN

24

ProduktHersteller wandeln sich zu Anbietern digitaler Services. Plattformen für das Internet of Things (IoT) vernetzen Hersteller, Zulieferer und IT-Dienstleister. Das stellt Syndizi vor komplexe Aufgaben.



MOBILE MESSENGER

30

Der Kundenkontakt über Messenger-Dienste wird für immer mehr Unternehmen interessant. Lesen Sie, welche Regeln gelten und wie Messenger Marketing-Projekte datenschutzkonform umgesetzt werden.

VIDEO- UND TELEFON- KONFERENZEN

32

Sie sind seit der Corona-Krise in vielen Unternehmen sehr populär geworden: Konferenzen per Telefon oder Video. Bei der Nutzung der Software muss der Datenschutz beachtet werden.

TRENDS & THEMEN

34

PRODUKTIONS-UMSTELLUNG

34

In der Corona-Krise stellen viele Unternehmen ihre Produktion auf Medizinprodukte um. Doch sich in den medizinischen Bereich vorzuwagen, will gut überlegt sein, denn es drohen erhebliche Haftungsrisiken.



KURZARBEIT

40

Mit Kurzarbeit können Betriebe Krisen wie die Corona-Pandemie überbrücken. Die Einführung muss aber im Betrieb geregelt werden. Unternehmensjuristen mit arbeitsrechtlichem Know-how sind gefordert.

JOB & KARRIERE

44



INDUSTRIE 4.0 BEIM DIGITAL LEGAL COUNSEL

44

Die Digitalisierung bringt neue Geschäftsmodelle und neue Rechtsgebiete hervor. Beim diruj-Lehrgang Digital Legal Council (DLC) erläutern erfahrene Referenten die Details und machen die Teilnehmer fit für die Umsetzung in der Praxis.

NETZWERK

49



DIRUJ.VIRTUAL.EVENTS 50

Um den Wissens- und Erfahrungsaustausch für Unternehmensjuristen auch im Homeoffice geht es bei den diruj.virtual.events. Ein Überblick über die Fachveranstaltungen mit vielfältigen aktuellen Themen.

DIRUJ-FACHBEIRAT 53

Der diruj-Fachbeirat erhält weitere Verstärkung von Nora Klug, LL.M., Group General Counsel & Chief Compliance Officer bei BSH Hausgeräte GmbH, und Caroline Gilles, LL.M., Chief Legal Officer bei der Grohe AG.



PERSONENREGISTER 54

IMPRESSUM 54



FÜHRUNGSKULTUR

„DAS TEAM ALS MACHER“

Unternehmen verändern sich immer schneller, genauso wie die Anforderungen an die General Counsel – auch durch die Corona-Krise. Die Bedeutung von Führungskultur in der Rechtsabteilung steigt. Den Königsweg gibt es zwar nicht, aber die Erfahrungen anderer können Denkanstöße für positive Veränderungsprozesse geben.

► Von zu Hause aus Arbeiten oder im Büro, mit oder ohne festen Schreibtisch, aber mit flachen Hierarchien und Vertrauensarbeitszeit: Die große Mehrheit der Berufstätigen ist offen für moderne Arbeitskonzepte, die auch unter dem Schlagwort „New Work“ zusammengefasst werden. 92 Prozent der 1.002 im Auftrag des Digitalverbands Bitkom befragten Berufstätigen zwischen 16 und 65 Jahre stehen New-Work-Konzepten sehr oder eher aufgeschlossen gegenüber – nur 6 Prozent lehnen diese ab. Die allermeisten Befragten möchten zudem einer sinnstiftenden Tätigkeit nachgehen und stellen an ihren Arbeitgeber hohe moralische Ansprüche, etwa hinsichtlich der sozialen Verantwortung. Eng damit verbunden ist die Digitalisierung der Arbeitswelt: Schon 92 Prozent der Berufstätigen messen der im September 2019 veröffentlichten Studie zufolge digitalen Technologien eine große Bedeutung für ihr Arbeitsleben bei. Zum Vergleich: 2017 waren es noch 80 Prozent. Mit 55 Prozent der Befragten rechnet die Mehrheit damit, dass sich ihr Arbeitsplatz bis 2030 durch neue Technologien verändern

wird – Sorge vor einem Jobverlust haben mit 8 Prozent aber nur die wenigsten. Insgesamt sehen hingegen 66 Prozent in der Digitalisierung eine Chance für ihre berufliche Situation, lediglich 32 Prozent eine Gefahr. Ein Blick in den kürzlich erschienenen Rechtsabteilungsreport von KPMG Law zeigt, wie viele Elemente von „New Work“ inzwischen auch bei den Unternehmensjuristen gelebt werden. So werden in 92 Prozent der befragten Rechtsabteilungen in den Top 150 Unternehmen in Deutschland Teilzeitbeschäftigung angeboten und in immerhin noch 87 Prozent flexible Arbeitszeitmodelle. Den Arbeitsort frei wählen dürfen mit 62 Prozent bereits deutlich mehr als die Hälfte der Mitarbeiter. Und mobile Arbeitsplätze sind bereits in 17 Prozent der Rechtsabteilungen vorhanden. Aufgrund der rasanten Entwicklungen in der IT und der damit verbundenen Automatisierung ist zwar noch nicht absehbar, wie stark die Disruption noch sein wird und wie eine moderne Rechtsabteilung in zehn Jahren aussehen wird. Klar ist jedoch: Die Zeit mit strengen Hierarchien, wenig Transparenz und

Anwesenheitspflicht in Rechtsabteilungen ist ebenso vorbei wie die der nächtlich angeschalteten Schreibtischlampen und über dem Arbeitsstuhl hängenden Jackets in Großkanzleien. Dafür zeichnen sich ein paar andere Trends ab. Einer davon ist die Zentralisierung der Rechtsabteilungen. „General Counsel in deutschen Unternehmen nutzen immer stärker eine zentrale Governance in die internationalen Einheiten hinein“, berichtet Andreas Bong, Partner bei KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Düsseldorf und Autor des Rechtsabteilungsreports 2019/2020. Die Zahl der dezentralisierten Einheiten unter fachlicher und disziplinarischer Leitung stieg im Zeitraum von 2007 bis 2019 von 35 auf 50 Prozent während die Zahl der zentral geführten Rechtsabteilungen ohne dezentralisierte rechtliche Einheiten von 30 auf 4 Prozent abnahm. Der Grund: „Die notwendige Standardisierung, Automatisierung und Kostensenkung über Ländergrenzen hinweg führen zu immer mehr zentral geführten Rechtsabteilungen“, erläutert Bong. „Zwischen 9 und 16 Prozent Kostenvorteil können nach Angaben der Befragten dadurch erreicht werden.“

Von 2009 bis ins Jahr 2017 gab es aufgrund der Internationalisierung der Abteilung einen deutlichen Anstieg bei den General Counsel direkt unterstellten Mitarbeitenden. 2017 führten 33 Prozent der General Counsel über 15 Direct Reports. Nach diesem Anstieg ging ihre Zahl im vergangenen Jahr wieder auf nun sechs bis zehn Mitarbeiter in 46 Prozent der Top 150 deutschen Unternehmen zurück. „In den vergangenen zwei Jahren installierten die General Counsel vermehrt Regionalleiter, um die Personalführung zu reduzieren“, so Bong. „Kein General Counsel kann es sich dauerhaft leisten, größtenteils Personalführung zu betreiben.“

Und langsam tut sich auch etwas in puncto Diversität in der Rechtsabteilung: In den vergangenen zwei Jahren ist der Anteil der weiblichen General Counsel von 13 Prozent (2017) auf zumindest 20 Prozent (2019) gestiegen. Was dabei auffällt: „In den größten deutschen Konzernen ist der Anteil von Frauen niedriger als im Mittelstand, wo sich deutlich mehr Frauen in der Leitung finden“, betont Bong. Wie also hat sich die Rolle des General Counsel im vergangenen Jahrzehnt verändert, wie haben sich all diese Veränderungen auf die Organisations- und Führungskultur ausgewirkt und wie sieht eine zeitgemäße Führung in einer großen deutschen Rechtsabteilung aus?

ROLLE DES GENERAL COUNSEL BEI DAIMLER

„Meine persönliche Beobachtung der vergangenen zehn Jahre ist, dass sich die Rolle des General Counsel bei Daimler stark gewandelt hat“, sagt Dr. Thomas Laubert, Group General Counsel der Daimler AG. „Er ist bereits seit vielen Jahren sehr früh und umfangreich in wichtige Entscheidungsprozesse einbezogen. Das gilt im Übrigen für die gesamte Rechtsabteilung.“ Zudem gebe es dort eine starke Business- und Teamorientierung in allen Ebenen: „Nicht der General Counsel allein ist der ‚Macher‘,



DR. THOMAS LAUBERT,
Group General Counsel,
Daimler AG



ANDREAS BONG,
Partner, KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

es ist das gesamte Team, das die Legal-Arbeit zur geschätzten und gefragten Komponente unserer Wertschöpfungskette macht“, so Laubert. Hinzu kommt, dass sich die Automobilindustrie fundamental verändert, aktuell stehen Zukunftsthemen wie Elektromobilität, automatisiertes Fahren und der Einsatz künstlicher Intelligenz im Fokus. „Wir Unternehmensjuristen gestalten dabei aktiv mit und bringen neue Technologien rechtsicher auf die Straße“, so Laubert. „Unser Aufgabenspektrum hat sich enorm erweitert. Die Digitalisierung stellt uns vor neue Herausforderungen, hilft uns aber auch dabei, unser breites Portfolio zu stemmen.“ Danach gefragt, ob ein konzernweit geltendes Führungsleitbild gilt, antwortet Laubert: „Wir beschäftigen uns kontinuierlich mit unserer Führungskultur und haben bei Daimler vor rund vier Jahren die Initiative Leadership 2020 gestartet.“ Dabei handelt es sich um Führungsprinzipien für Schnelligkeit, Flexibilität und Innovation, aber auch Agilität, Co-Kreation und Kundenorientierung gehören dazu. Laubert: „Das leben wir auch in der Rechtsabteilung, beispielsweise mit einer offenen Feedback-Kultur oder in hierarchieübergreifenden Projektteams. Unsere Unternehmenswerte gehören ebenfalls zu unserer Führungskultur: Wertschätzung, Begeisterung, Disziplin und Integrität.“

Lauberts Team arbeitet an vielen Standorten weltweit, die allermeisten Kolleginnen und Kollegen kennt er persönlich. „Der enge Austausch mit meiner Mannschaft ist mir wichtig und wenn ich die Möglichkeit habe, suche ich den persönlichen Kontakt“, betont der Group General Counsel. „Ich bin aber auch ein sehr digitaler Mensch und nutze stark Videobotschaften und Beiträge in unserem Intranet. So kann ich unsere Ziele klar vermitteln: Effizient und agil sein, dabei genau und integer arbeiten.“ Insgesamt werde eine sehr offene Führungskultur, mit viel Feedback gelebt. Dazu gehört auch, frühzeitig Probleme und Herausforderungen anzusprechen und gemeinsam Lö-



MANUEL STERNISA,
Vice President/General Counsel,
MediaMarktSaturn Retail Group

sungen zu finden. „Diese ‚Speak-up‘-Kultur liegt mir am Herzen, genauso wie ein wertschätzender Umgang miteinander.“ Als Leiter der Rechtsabteilung managt Laubert bei Daimler eine große Bandbreite an Themen: von der rechtlichen Ausgestaltung von Zukunftsthemen wie künstlicher Intelligenz oder automatisiertem Fahren bis hin zu den klassischen Bereichen wie Vertragsgestaltung und Rechtsverfahren. „Da ist Agilität und Interesse an Technik gefragt“, hebt der Group General Counsel hervor. „Als Führungskraft braucht man die Bereitschaft, sich immer wieder auf die neuesten Entwicklungen einzulassen und immer einige Schritte voraus zu denken. Rechtsthemen spielen bei Managemententscheidungen eine wichtige Rolle. Als Unternehmensjuristen sind wir von Anfang an eng in Entscheidungsprozesse eingebunden und legen damit auch Grundlagen für den Kurs des Unternehmens.“

ANFORDERUNGEN AN DIE RECHTSABTEILUNGEN STEIGEN

Zum Führungsstil und der Führungsrolle gehören nach Ansicht von Laubert viele Facetten: „Wir diskutieren im Unternehmen sehr offen, was Führung in Zeiten von Digitalisierung und neuer Arbeitswelt ausmacht und beteiligen unsere Mitarbeiter an der Weiterentwicklung unserer Führungskultur.“ Themen wie Respekt, Vertrauen und Teamwork sind ebenfalls sehr wichtig für Laubert, sowohl in seinem Bereich als auch für die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen. „Das kann man nicht einfach verordnen, aber man kann Rahmenbedingungen schaffen und mit gutem Beispiel vorangehen.“

Auch agiles Arbeiten, interdisziplinäre Teams mit flachen Hierarchien und schnelle Entscheidungen sind Aspekte der Leadership-Initiative, mit denen auch in der Rechtsabteilung sehr gute Erfahrungen gemacht worden seien. Allerdings seien die Anforderungen an die Rechtsabteilung in den vergangenen Jahren gestiegen. „Heute müssen wir schnell und flexibel auf neue Entwicklungen reagieren und technische Innovationen von Anfang an begleiten und rechtssicher vorantreiben“, berichtet Laubert. Im internationalen Kontext heiße das für Juristen: Jeden Tag werden weltweit bis zu 200 neue Gesetze und Verordnungen verabschiedet, das müsse man im Blick haben. „Wir begegnen der Komplexität mit thematisch fokussierten, bereichsübergreifenden Projektteams mit flachen Hierarchien.“ Ein weiterer Erfolgsfaktor sei Kommunikation: Jeder müsse die

Informationen bekommen, die er für gute Arbeitsergebnisse braucht. „Allerdings arbeiten wir oft im vertraulichen Umfeld, diese Vertraulichkeit muss natürlich gewahrt bleiben“, schränkt der Unternehmensjurist ein. „Wichtig ist: Innerhalb von Projekten müssen Informationen auch über das eigene Team hinaus weitergegeben werden. Ich lege großen Wert darauf, nicht in Silos zu denken. In der vernetzten und digitalisierten Welt ist das erfolgsentscheidend.“

Virtuelles Führen sei in erster Linie ein Mindset Change, glaubt Laubert, „und das fängt bei einem selber an“. Aus der Zeit, in der er in den USA gearbeitet habe, kenne er das Thema gut, dort sei es schon länger auf dem Vormarsch. In einer digitalen Welt spielten Zusammenarbeit und Transparenz eine stärkere Rolle. Die Art, wie Informationen geteilt werden, ändere sich von push zu pull: „Die Informationen, die ich für meine Arbeit benötige, muss ich mir selbst organisieren, ich kann nicht darauf warten, bis mir jemand etwas liefert“, hebt der Group General Counsel hervor. „Das heißt, ich brauche in der Rechtsabteilung heute zum Beispiel Plattformen, über die Wissen geteilt werden kann. Und ich muss Begeisterung wecken für die Nutzung dieser Tools. Bei mir kümmert sich ein Team speziell um die digitale Transformation unserer Abteilung.“ Dabei gehe es nicht nur um den Einsatz neuer Technologie, sondern auch um deren Adaption, es gelte also: neue Tools einführen und dafür begeistern. Ein weiterer Aspekt komme aktuell hinzu: Covid-19 habe die Art der Zusammenarbeit von heute auf morgen verändert und vieles davon werde bleiben. „Geschäftsreisen, Konferenzen, Face to Face-Meetings, all das wird meiner Überzeugung nach stark reduziert bleiben“, erwartet Laubert. „Wir werden uns daran gewöhnen, dass wir Führung und physische Nähe voneinander lösen. Gleichzeitig erleben wir gerade, dass virtuelle Meetings mit großem Teilnehmerkreis gut funktionieren, sowohl technisch und konzeptionell als auch hinsichtlich Wirkung und Akzeptanz.“

Legal Technology sei künftig aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. „Software-Lösungen und künstliche Intelligenz können standardisierte Arbeitsschritte übernehmen, sodass meine Teams mehr Zeit für kreative Aufgaben haben.“ Ein Beispiel dafür sei der Mandatierungs- und Abrechnungsworkflow, der inzwischen auch gut mit Software zu bewerkstelligen sei. „Bei der Analyse von Vertragsklauseln kann uns Software viel Arbeit abnehmen. So können wir Teams entlasten und ihr Potenzial und gemeinsames Know-how besser nutzen“, findet Laubert. „Als Führungskraft muss ich meine Mitarbeiter bei solchen Entwicklungen mitnehmen und sie bewusst in Veränderungsprozesse integrieren. Die Digitalisierung muss man im Team vorantreiben, nicht jeder für sich.“ Für Manuel Sternisa, den Vice President und General Counsel der Media Markt Saturn Retail Group mit 25 Juristen und fünf Paralegals in vier Teams, ist moderne Führung zwar wichtig. Noch entscheidender sind für ihn jedoch die Grundwerte, die immer

► Fortsetzung auf Seite 15



„Regeln klar kommunizieren und vorleben“

Patricia Krüger ist General Counsel für Europa, Naher Osten und Afrika beim AutobatteriehHersteller Clarios in Hannover. Sie spricht im Interview über ihre Rolle als Führungskraft und darüber, wie sich die Arbeit durch die Corona-Krise verändert.

Nachdem die Autobatteriesparte „Power Solutions“ von Johnson Controls vor einem Jahr an den Finanzinvestor Brookfield Business Partners verkauft

wurde, haben Sie beim neu firmierten Unternehmen Clarios die Rechtsabteilung neu aufgebaut. Was war Ihnen wichtig bei der Zusammenstellung Ihres Teams?

Wir sind zu sechst: vier Anwälte, ein Paralegal und eine Assistentin. Bei dieser Größe war für mich klar, dass eine fachliche Aufteilung nicht funktioniert, sondern ich Generalisten brauche. Die vier haben zwar durchaus Schwerpunkte und sind entsprechend auch vorrangig Ansprechpartner für bestimmte Rechtsgebiete, wie für Markenrecht und Grundstückssachen, im Großen und Ganzen sind aber alle in allen Bereichen tätig.

Welche Rechtsgebiete sind das bei Ihnen?

Die Bandbreite ist bei uns sehr groß und reicht vom Vertragsrecht über Allgemeine Geschäftsbedingungen für Kunden und Lieferanten bis hin zu Verträgen für Vertrieb und Einkauf. Da es in der Region EMEA (Europe Middle East Africa) 52 Gesellschaften sind, kommen Verträge für Joint Venture-Partner, für Übernahmen und Kooperationen hinzu, sowie Datenschutz-Themen. Als Unternehmen mit einer US-amerikanischen Muttergesellschaft geht es natürlich auch stark um Compliance und aufgrund des Bleigehalts in den Batterien sind auch regelmäßig umweltrechtliche Fragen zu klären. Gegenwärtig haben wir uns aufgrund der Corona-Pandemie intensiv mit dem Thema Arbeitsrecht beschäftigt, da wir Kurzarbeit anmelden mussten. Das betraf uns auch in der Rechtsabteilung selbst.

Gelang es, Juristen zu finden, die gern als Generalisten arbeiten?

Es haben auch sehr qualifizierte Juristen abgesagt, weil sie sich das nicht zugetraut haben. Das fand ich zum Teil schade. Aber die, die jetzt im Team sind, wissen, welche Vorteile das hat: Sie haben mit dem Einkauf genauso wie mit dem Vertrieb zu tun und entsprechend viel mehr Hintergrundwissen, was auf der anderen Seite passiert. Das ist ein großer Vorteil bei der juristischen Arbeit. Und alle kommen gut damit zurecht, dass es keine so klare Definition des Arbeitsbereichs gibt.

Inwieweit betrifft diese Aufteilung auch Ihren Führungsstil?

Das gehört schon zusammen: Ich führe nicht so engmaschig, weil ich das früher selbst nicht so gerne mochte. Anders als in einer großen Rechtsabteilung, wo es wahrscheinlich genaue Vorgaben gibt, was zu tun ist und ganz genau geplant wird, kann ich bei unserer Teamgröße sagen: Wir kriegen das schon hin. Bei mir gelten zwei Maßgaben: Erstens: wir arbeiten ge-

neralistisch und zweitens: eigenverantwortlich. In größeren Rechtsabteilungen wäre das vielleicht gar nicht so möglich, aber bei uns funktioniert das super. Trotzdem versuche ich natürlich, die jeweiligen fachlichen Vorlieben innerhalb des Teams zu berücksichtigen.

Was ist Ihnen besonders wichtig als Führungskraft?

Mir war es gerade am Anfang wichtig, dass alle im Team wissen, dass ich ihnen vertraue. Ich habe von vornherein klargestellt, dass es nicht schlimm ist, wenn Fehler gemacht werden. Das hat gut geklappt und alle haben das gut angenommen. Insgesamt ist Kommunikation das A und O. In dem Rahmen, in dem es möglich ist, gebe ich zudem Informationen sehr offen und transparent ans Team weiter. Gegenüber dem Business habe ich dem Team den Rücken gestärkt, sodass nicht nur meine Meinung von den Kollegen akzeptiert wird, sondern die aller Juristen. Mir geht es nicht darum, dass ich persönlich glänze. Ich sehe es so: Wenn das Team gut ist, habe ich auch weniger Arbeit.

Und wie zeigt sich Ihre Führung in der täglichen Arbeit?

Morgens ab 8:30 bis 9 Uhr beginnen wir mit einer sogenannten Kaffeerunde. Dabei geht's um zwei Dinge: Wie geht es jedem und was steht an. Das ist optional, wer also einen Termin hat oder sich auf einen Termin vorbereitet, muss nicht teilnehmen. Gerade in Zeiten von Corona hat sich jedoch gezeigt, dass solche Gespräche umso wichtiger sind – und auch per Video. Wir haben das daher im Moment um eine zweite, ebenso freiwillige Kaffeerunde vor dem Mittagessen erweitert. Zudem habe ich mit jedem Teammitglied ein wöchentliches Einzelgespräch von 30 Minuten, damit sich Probleme gar nicht aufbauen können. Und meine Tür steht ohnehin offen.

Wie hat sich Führung seit Ihrem Referendariat verändert und wie wirkt sich nun Corona aus?

Es ist inzwischen eine Selbstverständlichkeit, dass Arbeit nicht das Wichtigste ist, sondern zum Beispiel auch Hobbys und der Geburtstag des Partners einen hohen Stellenwert haben. Schon vor Corona war die Arbeit im Homeoffice bei meinen Bewerbungsgesprächen ein wichtiges Thema. Das wird sich noch verstärken. Das gilt auch für die Digitalisierung und Automatisierung, was wiederum sehr viel flexibleres Arbeiten ermöglicht. Da gibt es einige Herausforderungen wie die Frage, ob auf eine Mail spät am Abend noch reagiert werden muss, insbesondere in Corona-Zeiten, wo jeder zu Hause ist. Hier sollte ein General Counsel die Regeln klar kommunizieren und vorleben. Interview: *Interview: Claudia Behrend*

► Fortsetzung von Seite 12

und zu jeder Zeit gelten und sich auch nicht verändern. „Besondere Bedeutung hat für mich dabei Vertrauen – was man gibt und sich erarbeitet.“ Auch Respekt, Verantwortung und Selbstständigkeit sowie Fehlerkultur seien unveränderliche Bestandteile von Führung – unabhängig von dem, was war oder dem, was sich verändern sollte. „Den modernen Part muss man dann quasi drum herum bauen.“ Die größte Veränderung für den General Counsel, der bereits seit 20 Jahren bei Media Markt Saturn arbeitet, ist die gestiegene Flexibilität: „Das gilt auch unternehmensübergreifend, vor allem aber im Rechtsbereich.“ Ob die Köpfe und Kompetenzen seines Teams tags oder nachts im Office oder zu Hause genutzt werden – vieles sei mittlerweile möglich und eingeführt. „Dazu haben wir mit dem Betriebsrat allgemeine Regelungen und in vielen Fällen individuelle Vereinbarungen getroffen“, berichtet Sternisa. Neben den Unternehmensleitlinien sei es wichtig, die Anforderungen der jeweiligen Personen zu berücksichtigen: „Wer 80 Kilometer südlich von München wohnt, hat andere Bedürfnisse als jemand, der hier in Ingolstadt lebt und arbeitet.“ Das Führungsleitbild des Konzerns wird gegenwärtig im Unternehmen diskutiert. Dabei gelten allerdings auch hier bestimmte Grundwerte: „Der Leitsatz ‚Der Mensch im Mittelpunkt‘ stand schon in unserer ‚roten Bibel‘, also dem Leitfaden, der für alle Führungskräfte und insbesondere in unseren Märkten gilt, wo Vertrauen und Eigenverantwortung einen sehr hohen Stellenwert haben.“ Letztlich geht es aber auch in der Rechtsabteilung mit ihren Spezialisten sehr stark um Vertrauen und Respekt. „Mir ist es wichtig, ganz viel vorzuleben“, sagt Sternisa. „Dabei geht es nicht darum, ein Vorbild zu sein, das alles besser kann, sondern eher authentisch und respektvoll – und das auch gegenüber jungen und neuen Mitarbeitern sowie unabhängig von der fachlichen Kompetenz.“ Am herausforderndsten empfindet Sternisa die Anforderungen von außen an den Bereich, zum Beispiel, als während der Restrukturierung über ein halbes Jahr nicht sicher war, wie es am Standort weitergehen würde. Bei fachlichen Dingen und neuen Themen rund um die Digitalisierung sei es sein Ziel, diese so zu koordinieren und einzubringen, dass das Team genügend Ressourcen und Kompetenzen hat.

Im Team, in dem sich seit Jahren alle duzen, sei die Stimmung recht vertrauensvoll. „Wir sind ein sehr eingeschworener Haufen, unternehmen als Abteilung immer wieder etwas gemeinsam, waren im Februar beispielsweise wieder gemeinsam Skifahren“, erzählt Sternisa. Selbstverständlich werde bei Teambuilding-Events durchaus auch diskutiert. „Gegenwärtig wird über das gesamte Unternehmen eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt – auch da ist Kritik erlaubt und gewünscht.“ Das gelte ebenso für die vier Teams, die jeweils von einem Head geführt werden.

Sternisas Rolle als Führungskraft hängt auch davon ab, ob er mit den Juristen oder der Assistenz zu tun hat: „Der Führungsstil ist ein anderer“, so der General Counsel. „Ich denke, ich mache ein

paar Vorgaben mehr und der Grad, selbst zu bestimmen, ist etwas niedriger.“ Unterschiede im Führungsstil zwischen jüngeren und älteren Juristen sehe er nicht. „Tendenziell achten die jüngeren Kollegen vielleicht etwas mehr auf die Work-Life-Balance, manche ältere tun das aber mittlerweile genauso.“ Seine Aufgabe als Führungskraft sieht Sternisa vor allem in der Förderung der Eigenmotivation, der Ausbildung sowie der Ermöglichung von Gestaltungsfreiheit und Entscheidungsverantwortung, auch wenn es mal schiefgeht. Die Hierarchien sind bei Media Markt Saturn aber ohnehin nicht besonders stark ausgeprägt: „Zuarbeit fand bei uns nie statt“, betont Sternisa. Schon früher habe jeder im Team ein Spezialgebiet gehabt, das habe sich nicht verändert. „Auch der Junior darf bei uns direkt für ein Board-Mitglied arbeiten, ich möchte da kein Durchlauferhitzer sein.“

ENTWICKLUNG DER MITARBEITER ALS FÜHRUNGSAUFGABE

Allerdings gibt es einen klaren Karriereweg, den Juristen im Unternehmen gehen, und zwar vom Senior Specialist über den Expert und den Manager bis zum Seniormanager. Im Alltag verschwimme die Hierarchie allerdings ohnehin. Gehe es aber um Themen wie Entwicklung, Konditionen und Weiterentwicklung seien die Rollen formell und hierarchisch verteilt. „Wenn ich allerdings auf die formale Hierarchie hinweisen muss, ist die Situation oft schon schwierig beziehungsweise ist es schon zu spät“, hat Sternisa erlebt. „Im Idealfall führe ich in der Sache und kann so überzeugen, dass ich nicht auf meine Rolle als hierarchisch Vorgesetzter hinweisen muss.“ Es gibt aber auch Themen, die Sternisa bei sich als Vorgesetztem sieht: „Mit dem Budget müssen sich normale Teammitglieder nicht beschäftigen, das übernehmen die Heads.“ Ansonsten sei der Grad der Transparenz jedoch recht hoch: „Die Honorare der extern beauftragten Kanzleien kennen die Mitarbeiter.“

Explizit als seine Aufgabe als General Counsel sieht Sternisa wiederum die Koordination und die Organisation im Team sowie auch die Entwicklung der Mitarbeiter. „Ich stimme solche Entscheidungen natürlich mit den vier Heads ab, die Vorschläge einbringen und die wir dann diskutieren. Aber wenn am Ende keine einhellige Meinung besteht, entscheide ich.“ Zum Glück seien sie sich jedoch in vielen Fällen einig, wodurch Entscheidungen mit anderer Nachhaltigkeit durchgesetzt werden könnten.

Agil gearbeitet wird bei Media Markt Saturn zum Teil: „Ich finde das höchst spannend“, sagt Sternisa. „Vor zwei Jahren haben wir mit der ganzen Abteilung einen ganzen Tag einen Workshop gemacht, aber nicht alle waren begeistert.“ Derzeit praktiziert der General Counsel ein Cherry Picking. „Es passt bei uns zwar nicht für alle Bereiche, aber für unser Real-Estate-Team, das sich um die Mietverträge für unsere rund 1.000 Märkte kümmert, macht das Kanban-Board Sinn.“ Für den Rest des Teams sei es jedoch nicht hilfreich. Dort, wo es eingesetzt wird, verändert



HELMA QUENTMEIER,
Trainerin und Referentin

sich auch die Führung. „Manches wird einfacher: Ich muss zum Beispiel nur einmal zum täglichen Kanban-Meeting gehen und bin informiert“, berichtet Sternisa. „Andere Dinge werden jedoch auch aufwändiger, beispielsweise die Gesamtkoordination.“ Bei Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen stellt sich die Frage: „Bekomme ich noch genug mit?“

Entsprechend war in der Vergangenheit auch virtuelles Arbeiten kein großes Thema: „Bis zu Corona waren wir noch nicht so weit, dass wir Kollegen hatten, die mehrere Tage nicht da sind“, sagt Sternisa. „Einmal pro Woche Homeoffice war üblich, grundsätzlich haben die Mitarbeiter und ich aber Wert darauf gelegt, dass die Abteilung das Zentrum der Arbeit ist, inklusive gemeinsamen Mittagessen und kurzer Pause in der Kaffeeküche. Nun hat Corona gezeigt, dass es im Notfall auch komplett von zu Hause aus gehen muss. Das wird künftig – also auch nach Corona – sicher zu einer verstärkten Nutzung von mobilen Arbeitsplätzen und Homeoffice-Tagen und damit zu einer höheren Flexibilität führen.“ Dennoch ist Sternisa davon überzeugt, dass „es gerade auch die Aufgabe der Führungskraft sein wird, die richtige Balance für die sich stets verändernden Anforderungen und Rahmenbedingungen zu finden und umzusetzen.“

NEUE ANFORDERUNGEN FÜR DIE ASSISTENZ

Manchmal wird überdeutlich betont, wie unverzichtbar die Assistenz in der Rechtsabteilung sei – und natürlich Teil des Teams. „Zu 70 bis 75 Prozent ist das Wirklichkeit, bei den anderen Unternehmensjuristen ist das Wunsch“, sagt Helma Quentmeier, die 19 Jahre als Assistentin in der Rechtsabteilung arbeitete, dann Karriere in der Compliance machte und seit nunmehr 20 Jahren zunächst berufsbegleitend und inzwischen in Vollzeit als Trainerin unter anderem Seminare für Legal Assistants gibt. Oft hört sie bei ihren Seminaren von den Assistenten Sätze wie: „Ich werde mich hüten, mir einen Termin mit meinem Chef zu setzen oder mit ihm oder ihr Kaffeetrinken zu gehen.“ Zu groß ist die Angst, dass es Gerede gibt. Und wenn es in der Mittagspause um rechtliche Themen geht, ist die Assistenz oft irgendwann außen vor. „Das ist aber systemimmanent“, meint Quentmeier.

Vorbei sind in jedem Fall die Zeiten, in denen die Assistentin die Schriftsätze erstellte, den Schreibtisch aufräumte und sich um die Ablage kümmerte sowie Termine organisierte. „Das hat ab etwa 2000 bis 2005 angefangen, sich stark zu verändern“, berichtet Quentmeier. Nachzulesen ist das auch im neuen Rechts-

abteilungsreport: 2005 entfielen auf eine Unterstützungskraft durchschnittlich noch 1,2 Anwälte. 2019 waren es bereits 4,5. „Mit der deutlich zurückgegangenen Supportquote pro Anwalt ist zugleich die Zahl der Themen gestiegen“, sagt Bong.

„Eine 1:1-Assistenz wird es künftig nicht mehr geben“, glaubt auch Quentmeier, „es wird immer ein Team von Anwälten sein.“ Zudem würden Juristen auch Dank der Technik viel mehr selbst machen, sodass sich die Assistenz zum Teil Arbeit suchen muss und sich in Themen einbringt. „Dazu muss man sie dann aber anleiten“, betont Quentmeier. Von allein werde das oft nicht eingefordert, vielmehr herrsche das Verständnis vor: „Wenn das wichtig ist, wird er oder sie mir das schon sagen.“ Immer wieder hört Quentmeier in ihren Seminaren, dass die Assistenten sich wünschen, stärker in Vorgänge eingebunden zu werden. Die Trainerin hebt hervor: „Für mich ist das gleichermaßen eine Bring- und eine Holschuld.“ Vielen Vorgesetzten sei gar nicht bewusst, dass sie Informationen nicht weitergegeben haben oder sie wollten es tun und vergaßen es dann. Überdies sei es nicht die Aufgabe des General Counsel, sondern der Assistenz, beispielsweise nach Vorstandssitzungen die wichtigen Themen abzufragen. Der Vergangenheit gehört außerdem die zuvor weibliche Dominanz in der Sekretariatsfunktion an: Während der Anteil der Assistentinnen 2017 noch bei 99 Prozent lag, waren es zum Zeitpunkt der Befragung nur noch 86 Prozent und entsprechend immerhin 14 Prozent männliche Assistenten. Unabhängig vom Geschlecht ist für die Mehrheit der General Counsel zwar klar, dass die Legal Assistants mit zum Team gehören, andererseits stehen sie bei Führungsfragen teils weniger im Fokus als die Juristen. Welche Anforderungen also hat die Assistenz an den Unternehmensjuristen? „Das ist sehr von dem jeweiligen Unternehmen abhängig“, sagt Helma Quentmeier. „Was von den Assistenten erwartet wird, unterscheidet sich sehr stark, beispielsweise zwischen konservativen und jüngeren Unternehmen.“

Einen übergreifenden Trend hat sie allerdings auch beobachtet: „Oft wird inzwischen viel Rechtsverständnis erwartet, was aber in Deutschland gar nicht Bestandteil der Ausbildung zum Rechtsanwaltsgehilfen ist.“ Anders sei dies in den USA, wo die Assistenten nach einer sechsmonatigen Ausbildung zu Paralegals – basierend auf einer Vereinbarung mit dem Unternehmen und dem Vorgesetzten – wesentlich mehr rechtliches Hintergrundwissen haben. „Dort kann der Chef sich um die wesentlichen Dinge kümmern und die Assistenz fühlt sich gefordert“, hebt Quentmeier hervor. Entsprechend rät sie auch in Deutschland zu mehr rechtlichen Seminaren für die Assistenz, zum Beispiel durch Weiterbildungen und fachlichen Input. Eine große Chance für die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen General Counsel und Assistenz sieht sie in der Digitalisierung und auch aktuell durch die Corona-Pandemie und mehr Arbeit im Homeoffice: „Virtuelle Arbeit kann für beide Seiten eine große Chance sein: Dadurch, dass man sich nicht mehr so oft sieht, muss man noch vertrauensvoller zusammenarbeiten.“ ■

Claudia Behrend



IT-SICHERHEIT IM HOMEOFFICE

DAMIT STATT DES CORONAVIRUS NICHT EIN COMPUTERVIRUS ZUSCHLÄGT

Seit der Corona-Krise ist Homeoffice en vogue. Viele Arbeitnehmer arbeiten zum Schutz vor einer Ansteckung von zu Hause aus. Doch die virtuelle Zusammenarbeit mit den Kollegen bietet Einfallstore für Cyberkriminelle. Worauf Unternehmen achten müssen, damit IT-Sicherheit auch im Homeoffice gelingt.

► Das neuartige Coronavirus hat nicht nur das soziale Leben beeinflusst, sondern ist auch wirtschaftlich und rechtlich eine große Herausforderung. Um die Ausbreitung des Virus möglichst schnell einzudämmen und das Gesundheitssystem nicht übermäßig zu belasten, hatte die Bundesregierung Unternehmen dazu geraten, ihren Mitarbeitern Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen, denn schließlich sollten die sozialen Kontakte auf ein Mindestmaß beschränkt sein. Auch wenn es „keinen gesetzlichen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten“ gibt, wie Michaela Rassat, Juristin bei der Ergo Rechtsschutz Leistungs-GmbH, betont, setzten viele Unternehmen die Empfehlung der Bundesregierung um: Nie zuvor arbeiteten so viele Menschen gleichzeitig vom Homeoffice aus und werden das auch auf absehbare Zeit tun.

Manche Tätigkeiten, beispielsweise in der Produktion, lassen das Arbeiten in den eigenen vier Wänden nicht zu. „Außerdem ist es auch so, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter nicht einfach zum mobilen Arbeiten verpflichten dürfen“, sagt Unternehmensjuristin Rassat. „Außer es besteht eine entsprechende Absprache im Arbeitsvertrag, an die sich der Mitarbeiter dann natürlich halten muss. Auch eine Betriebsvereinbarung kann die Arbeit von zu Hause vorsehen.“ Möglich sei auch eine

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag. Schließlich dürfte auch den Mitarbeitern aus Eigeninteresse daran gelegen sein, von zu Hause aus arbeiten zu dürfen. Denn solange es noch keinen Impfstoff gegen die vom neuartigen Coronavirus ausgelöste Krankheit Covid-19 gibt, ist ein Ansteckungsrisiko latent immer vorhanden.

Doch während die Unternehmen die Zusammenarbeit unter den Kollegen neu organisieren, setzen Cyberkriminelle ihre Arbeit wie gewohnt fort – und setzen dabei darauf, dass Mitarbeiter im Homeoffice weniger gut geschützt sind als im normalen Firmennetzwerk. Dabei sind die Unternehmen sich durchaus der Gefahren bewusst, die im Cyberspace lauern: Einer Studie des Digitalverbands Bitkom zufolge hat für gut acht von zehn befragten Unternehmen (84 Prozent) die Anzahl der Cyberattacken in den vergangenen zwei Jahren zugenommen, für mehr als ein Drittel (37 Prozent) sogar stark. 82 Prozent der befragten Firmen gehen davon aus, dass die Anzahl der Cyberattacken in den nächsten zwei Jahren weiter zunehmen wird. Und wegen ihrer Wirtschafts- und Innovationsstärke gelten deutsche Unternehmen – vor allem aus technikintensiven Branchen wie Chemie, Pharmazeutik, Finanzen oder Automotive – als besonders attraktives Ziel für Hacker.

UNTERNEHMEN KÖNNEN IT-SICHERHEIT IM HOMEOFFICE NICHT KONTROLLIEREN

Deshalb haben die Unternehmen zuletzt verstärkt in die IT-Sicherheit investiert. Laut Berechnungen des Marktforschungsunternehmens IDC im Auftrag des Digitalverbands Bitkom legten die Umsätze mit Sicherheitslösungen im vergangenen Jahr um 9 Prozent auf 4,4 Milliarden Euro zu. Der mit Abstand größte Teil der Ausgaben entfällt auf Dienstleistungen für digitale Sicherheit. In diesem Segment wurden im vergangenen Jahr 2,2 Milliarden Euro ausgegeben. Aber auch IT-Sicherheits-Software wie beispielsweise Virens Scanner oder standardisierte Firewalls wurden flächendeckend angeschafft – hier lagen die Ausgaben bei 1,3 Milliarden Euro. So verfügen nun mittlerweile fast alle Betriebe für ihre Firmennetzwerke über die gängigen Schutzmaßnahmen wie professionelle Firewalls und Virens Scanner und gewährleisten über interne Richtlinien auch die Nutzung sicherer Passwörter. Doch wie es um die IT-Sicherheit des heimischen Computers und des privaten WLAN-Netzwerks der Mitarbeiter bestellt ist, können die Unternehmen nicht kontrollieren.

So würden am heimischen Rechner oftmals weniger sichere Passwörter benutzt – und in Zeiten der ausschließlich virtuellen Zusammenarbeit mit den Kollegen seien die Menschen auch anfälliger für sogenannte Phishing-Attacken, warnt Claudia von Pawel, als Underwriting Manager Small Business verantwortlich für die Business Academy des Spezialversicherers Hiscox. So erschleichen sich Hacker beispielsweise mit Anrufen oder persönlichen Mails das Vertrauen der Menschen, um damit an deren Passwörter oder andere sensible Daten zu kommen. „Daher ist es wichtig, dass sich das Grundwissen darüber verbreitet, wie jeder Einzelne selbst für ein sicheres, digitales Arbeiten sorgen kann“, so von Pawel, denn sonst legt statt des Coronavirus ein Computervirus das Unternehmen lahm.

STARKE PASSWÖRTER SETZEN, PHISHING-ATTACKEN VORBEUGEN

„Viele, die von zu Hause aus arbeiten, meinen, allein durch den Zugang zum Firmennetzwerk per VPN sei ein rundum sicheres digitales Arbeiten möglich“, so von Pawel. Die Abkürzung VPN steht für „virtuelles privates Netzwerk“ und ermöglicht eine gesicherte Datenübertragung zwischen dem Firmenserver und dem Computer des Mitarbeiters. Ein VPN kann man sich wie einen Tunnel vorstellen, der die Informationen auf ihrem Weg vom Homeoffice-Mitarbeiter zum Server vor äußeren Angriffen schützt. Dabei wird ein kleines Netzwerk innerhalb des Internets geschaffen, zu dem nur Berechtigte Zugang haben. Um den Mitarbeitern im Homeoffice den VPN-Zugriff auf das Firmennetzwerk zu ermöglichen, muss auf dem Server des Unternehmens eine Hardware- oder



MICHAELA RASSAT,
Juristin, Ergo Rechtsschutz
Leistungs-GmbH



ALEXANDER LEISTER,
Rechtsanwalt,
CMS Deutschland

Softwarelösung etabliert werden, mit der der User Kontakt aufnimmt. Der Nutzer selbst benötigt, je nach Technologie, eine besondere Software, um sich einzuwählen. Aber eine sichere technische Infrastruktur allein genüge nicht, meint von Pawel. Vielmehr müsse jeder Einzelne auch bestimmte Verhaltensweisen beachten. Indem man konsequent starke Passwörter setzt und managt oder sich das Wissen aneignet, um selbst sehr professionell gemachte Phishing-Attacken oder telefonisch durchgeführte Hacking-Versuche zu vereiteln, kann jeder dazu beitragen, Cyberangriffe zu vereiteln und die ohnehin von den Auswirkungen der Corona-Krise gebeutelten Betriebe davor zu schützen, nun auch noch Opfer eines Hackerangriffs zu werden.

Unternehmen sind in der Pflicht, ihre Mitarbeiter bestmöglich vor den Gefahren in der digitalen Sphäre zu schützen – und das sollten sie schon aus Eigeninteresse tun: „Damit Unternehmen Schutz für ihre vertraulichen Informationen, wie Kundenlisten, Innovationsideen und Vertriebsstrategien, als Geschäftsgeheimnisse genießen, müssen sie sogenannte angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen ergreifen“, sagt Alexander Leister, Rechtsanwalt bei der Wirtschaftskanzlei CMS Deutschland. „Ansonsten gelten die vertraulichen Informationen nicht als Geschäftsgeheimnisse. Dann bestünde kein Schutz gegenüber Datendieben und Betriebsspionen.“ Da bei der Arbeit das Risiko für die vertraulichen Informationen eines Unternehmens erhöht ist, „müssen Unternehmen ihren Mitarbeitern erhöhte Sorgfaltspflichten als angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen auferlegen“, so Leister. „Dazu gehören zum Beispiel die Benutzung eines aktuellen Virens Scanners, die sichere Verwahrung von Dokumenten und das Ausloggen beim Verlassen des Computers.“ Die erhöhten Sorgfaltspflichten sollten in einer eigenständigen Homeoffice-Vereinbarung konkret geregelt werden.



CLAUDIA VON PAWEL,
Underwriting Manager Small Business,
Hiscox Deutschland



HAYE HÖSEL,
Geschäftsführer und Gründer,
HUBIT Datenschutz GmbH & Co. KG

SECHS REGELN FÜR GUTE PASSWÖRTER

Ein gutes, sicheres Passwort zu finden, ist gar nicht so leicht. Die Verbraucherzentrale Baden-Württemberg hat sechs Regeln für gute Passwörter aufgestellt:

1. Ein Passwort sollte mindestens 10 Zeichen lang sein.
2. Es sollte aus Groß- und Kleinbuchstaben, Zahlen und Sonderzeichen (z.B. § & ? * ! ?) bestehen und nicht in einem Wörterbuch zu finden sein oder mit dem Nutzer selbst oder der Familie im Zusammenhang stehen. Namen, Geburtsdaten, Telefonnummern oder Ähnliches sind also tabu.
3. Es sollte keine bloße Zahlenfolge (12345...), alphabetische Buchstabenfolge (abcdef...) oder eine Reihe benachbarter Tasten auf der Tastatur (qwertz...) darstellen.
4. Je sensibler ein Zugang ist (etwa beim Zugang zum Firmennetzwerk), umso mehr Sorgfalt sollte man bei der Auswahl eines starken Passworts walten lassen.
5. Nicht das gleiche Passwort für alle Portale nutzen, sondern mindestens für die wichtigsten und meist genutzten Dienste eigene Passwörter anlegen.
6. Wurde das Passwort von einem Anbieter übermittelt, sollte man es bei der ersten Anmeldung auf dem jeweiligen Portal ändern. Weitere Gründe zum Ändern des Codes wären, wenn der Online-Dienstleister einen dazu auffordert, große Datenlecks bekannt werden oder der Computer mit Schadsoftware infiziert worden ist.

DIE DS-GVO GILT AUCH IM HOMEOFFICE

Gerade in Sachen Datenschutz müssen Unternehmen und ihre Mitarbeiter bei der Arbeit im Homeoffice gut aufpassen, denn die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) gilt natürlich auch in Corona-Zeiten. Dies betreffe einerseits den Schutz persönlicher Daten von Kunden und Mitarbeitern, andererseits aber auch die Sicherheit von sensiblen Daten des Betriebs, betont Unternehmensjuristin Rassat. „Es muss sichergestellt sein, dass diese nicht nach außen dringen können.“ Hier sei neben technischen Lösungen vor allem die verstärkte Sensibilisierung der Mitarbeiter notwendig.

„Auch in der aktuellen Situation sollten Unternehmer ihre Mitarbeiter weiterhin für den Datenschutz sensibilisieren“, betont auch Haye Hösel, Geschäftsführer und Gründer des Datenschutz- und IT-Sicherheitsspezialisten Hubit Datenschutz. „Was sich für viele Unternehmen bereits im Alltag als schwierig herausstellt, bedeutet in der aktuellen Situation eine noch größere Hürde.“ In jedem Fall müssten Unternehmer Regelungen treffen, wie Mitarbeiter im Homeoffice zu arbeiten haben. Diese sollten idealerweise in einer Richtlinie dokumentiert und direkt an die Mitarbeiter verschickt werden. „Neben der Erfüllung der rechtlichen Anforderungen ist es für Unternehmen wichtig, bei ihren Mitarbeitern ein Bewusstsein für das erhöhte Risiko für vertrauliche Informationen bei der Homeoffice-Arbeit zu schaffen“, bestätigt CMS-Anwalt Leister. „Dazu dienen beispielsweise praktische Leitfäden.“ Auf diese Weise könnten Risikolagen faktisch reduziert oder gar ausgeschlossen werden.

Für Unternehmen ist in Bezug auf den Datenschutz zunächst einmal relevant, ob ihre Mitarbeiter mit personenbezogenen Daten umgehen oder nicht“, sagt Hösel. „Dies trifft jedoch auf nahezu jeden Arbeitsplatz zu, denn zu den personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten zählen nicht nur Namen, sondern beispielsweise auch Telefonnummern, E-Mail-Adressen, Kontodaten, Personalnummern oder IP-Adressen.“ Dementsprechend sollten Unternehmen auch in der aktuellen Ausnahmesituation ihre Mitarbeiter dazu anhalten, gewisse Maßnahmen zu befolgen. So gilt zunächst, dass das Arbeitszimmer abschließbar sein muss und Unterlagen in einem abschließbaren Schrank aufbewahrt werden müssen. „Auch Laptops, PCs sowie externe Datenträger wie zum Beispiel USB-Sticks gilt es zu verschlüsseln oder einzuschließen“, so Hösel. Normalerweise sollen Arbeitnehmer im Homeoffice nicht ihre privaten Geräte nutzen. „In vielen Fällen möchten Arbeitgeber aus Sicherheitsgründen nicht, dass die Arbeit auf dem privaten Laptop erfolgt oder darauf wichtige Kunden- und Unternehmensdaten gespeichert werden“, sagt Ergo-Juristin Rassat. Bei klassischen Telearbeitsplätzen übernehme daher normalerweise der Arbeitgeber die Ausstattung mit Dienstgeräten. „In Zeiten von Corona ist dies aber oft auf die Schnelle nicht möglich“, so Rassat. In solchen Fällen seien genaue Absprachen und klare Vereinbarungen erforderlich, um Missverständnissen vorzubeugen.

ARBEITS- UND PAUSEZEITEN IM HOMEOFFICE: VERTRAUENSACHE

Für die täglich zulässige Höchststundenzahl und die Pausen gelten bei der Arbeit im Homeoffice grundsätzlich die gleichen Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz wie im Büro. „Häufig gilt laut Arbeitsvertrag beim mobilen Arbeiten die Vertrauensarbeitszeit. Das heißt, der Arbeitnehmer muss die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit leisten, ohne dass der Vorgesetzte dies kontrolliert“, erklärt Michaela Rassat, Unternehmensjuristin bei der Ergo Rechtsschutz Leistungs-GmbH. „Dabei ist es ratsam, sich an vorab vereinbarte Zeiten zu halten, damit die Kollegen wissen, wann sie den Mitarbeiter erreichen können.“ Arbeitnehmer, die zusätzlich zur Arbeit ihre Kinder betreuen müssen, sollten dies gegenüber dem Arbeitgeber ansprechen und nach Möglichkeit die Arbeitszeiten entsprechend anpassen. Um auch wirklich störungsfrei arbeiten zu können, raten Experten zu familieninternen Stundenplänen, in denen Eltern mit ihren Kindern die Spiel- und Arbeitszeiten festlegen.

KOMMUNIKATION SOLLTE SICHER VERSCHLÜSSELT WERDEN

„Unter Berücksichtigung der aktuellen Umstände besteht die Möglichkeit, dass der Einsatz von Homeoffice gerechtfertigt ist, auch wenn ein DS-GVO-konformer Aktenvernichter fehlt oder der Familiendruker genutzt wird“, sagt Datenschutzexperte Hösel. „Für den Fall, dass ein privates Gerät zum Einsatz kommt, muss festgelegt werden, in welchem Umfang dies geschieht.“ Zudem muss sichergestellt sein, dass etwa das Betriebssystem und der Virenschutz auf dem aktuellsten Stand sind.

In jedem Fall sollte das elektronische Firmennetzwerk für Arbeitnehmer nur über ein sicheres Passwort zugänglich sein, ebenso wie die Kommunikation per E-Mail nur über den Server der Firma und damit verschlüsselt ablaufen darf. Neben der Nutzung von VPN-Verbindungen für den Zugang zum Firmennetzwerk betrifft das insbesondere auch die mobilen Geräte der Mitarbeiter: „Bei der Nutzung des Diensthandys sollten Mitarbeiter Messenger-Dienste wie WhatsApp, die laut DS-GVO als nicht datenschutzkonform gelten, meiden“, rät Hösel. „Vielmehr sollten Unternehmen auf alternative Apps oder SMS setzen.“ Und wenn Videokonferenzen die herkömmlichen Meetings ersetzen, gilt es natürlich auch hier, für eine professionelle Verschlüsse-

lung zu sorgen, damit keine vertraulichen Informationen nach außen dringen können. Regelmäßige Überprüfungen, Monitoring der Systeme und Aktualisierungen sind dabei elementar. Das Arbeiten in den eigenen vier Wänden ist aber neben den virtuellen auch mit ganz handfesten Risiken verbunden: „Beispielsweise wenn der Arbeitnehmer über ein Computerkabel stolpert oder ihm ein schwerer Ordner auf den Fuß fällt“, sagt Ergo-Juristin Rassat. Bei solchen Arbeitsunfällen gilt grundsätzlich der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, auch wenn diese während der Arbeit in den eigenen vier Wänden geschehen. Allerdings erstreckt sich der Schutz nur auf die Tätigkeiten, die im sachlichen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen. Das bedeutet: „Unfälle am heimischen Schreibtisch, die anlässlich der Arbeitsverrichtung passieren, sind versichert“, so Rassat. Das gelte auch für Dienstreisen oder Wege vom mobilen Arbeitsplatz zum Unternehmen, etwa um dringend benötigte Unterlagen abzuholen.

Verlässt der Mitarbeiter jedoch den heimischen Arbeitsplatz und betritt seinen privaten Bereich, etwa um sich einen Kaffee zu holen, erlischt der Versicherungsschutz und greift erst wieder beim erneuten Betreten des Arbeitsbereichs. „Bei einem Unfall auf dem Weg zur Toilette oder in die Küche besteht also kein gesetzlicher Unfallschutz, da diese Handlungen im Wesentlichen dem privaten Lebensbereich zuzuordnen sind“, erklärt Rechtsexpertin Rassat. Grundsätzlich empfehlenswert für alle Heimarbeiter ist daher eine zusätzliche private Unfallversicherung. Denn nur dann ist man im Fall der Fälle vor kleinlichen Diskussionen gefeit, ob man sich noch im Arbeitsbereich oder vielleicht doch schon in der privaten Sphäre befunden hat. ■ *Harald Czyscholl*



- × Seit Beginn der Corona-Krise erlebt das Homeoffice einen Boom. Nie zuvor arbeiteten so viele Menschen gleichzeitig von zu Hause aus.
- × Das bietet Cyberkriminellen Einfallstore, denn wie es um die IT-Sicherheit des heimischen PC-Arbeitsplatzes bestellt ist, können Unternehmen nicht kontrollieren.
- × Wichtig ist eine gute technische Infrastruktur in Form eines VPN-Zugangs zum Firmennetzwerk und die Verwendung aktueller Sicherheitssoftware.
- × Jeder Einzelne muss bestimmte Verhaltensweisen beachten: Wichtig ist die Verwendung sogenannter starker Passwörter und die Aneignung von Grundwissen zur Vermeidung von Phishing-Attacken.
- × Die Kommunikation per E-Mail darf nur über den Server der Firma und damit verschlüsselt ablaufen.



INDUSTRIELLE B2B-PLATTFORMEN

JURISTEN BAUEN DAS FUNDAMENT FÜR VERTRAUEN

Digitale Plattformen bieten der deutschen Industrie aufgrund ihrer Fertigungskompetenz viele Chancen. Syndizi sind dabei systemrelevant. Mit transparenten Governance-Strukturen sowie fairen und verständlichen Verträgen schaffen sie die Basis für Netzwerk- und Skaleneffekte.

► „Die Corona-Krise ist ein Weckruf, die Digitalisierung massiv voranzutreiben“, fordert Bitkom-Präsident Achim Berg. Laut einer aktuellen Studie des Verbands der Digitalwirtschaft bieten digitale Plattformen der traditionell starken deutschen Industrie ein riesiges Potenzial, um das eigene Geschäft zukunftsfest zu machen, nachdem internationale Technologiekonzerne wie Amazon die Beziehungen zwischen Herstellern und Endkunden komplett umgekrempelt haben. Der wirtschaftliche Wert der Plattformen besteht in der gemeinsamen Big-Data-Auswertung von Daten aus Maschinen

oder Fahrzeugen. Alle sollen profitieren, indem sie die Informationen aus den Sensoren intelligenter Geräte gemeinsam nutzen. Ein Beispiel ist die Bosch IoT-Suite, eine Plattform für das Internet of Things (IoT), die über zehn Millionen Geräte und Sensoren verknüpft. Das digitale Ökosystem vernetzt Bosch als Anbieter von Lösungen für autonomes Fahren, für die Automatisierung von Maschinen oder das Smarthome mit Hardwarelieferanten, Cloudanbietern, Softwareentwicklern und Kunden aus verschiedenen Branchen wie dem Filtrationsspezialisten Mann+Hummel oder dem Landmaschinenhersteller Holmer. Hersteller und Geschäftskunden können dadurch nicht nur die Performance der eigenen Produkte verbessern. Sie erschließen sich zudem neue Einnahmenquellen durch innovative Services wie Predictive Maintenance oder ein besseres Energie-, Ressourcen- und Kostenmanagement von Aufzügen, Landmaschinen oder in der Fertigung. Doch viele Unternehmen sind laut Bitkom noch skeptisch, unter anderem wegen rechtlicher Unsicherheiten etwa beim Datenschutz. Sensordaten aus Maschinen oder Fahrzeugen lassen sich gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) nur für neue Serviceangebote nutzen, wenn beispielsweise



DR. PHILIPP HAAS,
Leiter Recht für Digitales und neue
Geschäfte, Robert Bosch GmbH

eine Einwilligung oder ein berechtigtes Interesse vorliegen. Oder wenn sich kein Personenbezug durch den Schichtplan einer Fabrik oder GPS-Daten des Navigationssystems herstellen lässt. „Das hält Hersteller von einer Zusammenarbeit auf Plattformen ab, weil sie durch das Teilen von Daten nicht den gesamten Prozess unter Kontrolle behalten und hohe Haftungsrisiken drohen, falls die Anonymisierung nicht DS-GVO-konform ist“, sagt Matthias Schmid, Deputy General Counsel und Head of Digital Law für Europa, Mittlerer Osten und Asien bei der Continental AG am Standort Erlangen. Vor diesem Hintergrund erwarten Syndizi nun gespannt die Ergebnisse der ersten öffentlichen Konsultation des Bundesbeauftragten

für Datenschutz und Informationssicherheit Ulrich Kelber zur Anonymisierung personenbezogener Daten unter der DS-GVO, bei der im Frühjahr Akteure aus Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Verwaltung befragt wurden.

DATENHOHEIT: TREND ZU SEKTORSPEZIFISCHEN REGELN

Die zentrale Frage für die Partner der neuen Wertschöpfungsmodelle lautet: Wer darf die Daten aus den Millionen Sensoren wie nutzen? „Nach der im Februar vorgestellten Datenstrategie der EU-Kommission kristallisiert sich heraus, dass es kein gesetzliches Eigentumsrecht an Daten geben wird, sondern Regelungen für spezifische Bereiche wie Mobilität“, berichtet Dr. Philipp Haas, Leiter Recht für Digitales und neue Geschäfte bei der Robert Bosch GmbH. Statt Marktteilnehmern starr Dateneigentums- und -zugriffsrechte zuzuordnen, sollen die Unternehmen besser in die Lage versetzt werden, die jeweiligen Rechte vertraglich untereinander festzulegen.

„Aus Sicht der EU-Kommission hat sich die gemeinsame Nutzung der Daten zwischen Unternehmen nicht ausreichend durchgesetzt, unter anderem aufgrund der ungleichen Verhandlungsmacht. Vor diesem Hintergrund sind auch die Ergebnisse der Online-Konsultation von großem Interesse, wie ein einheitlicher europäischer Datenraum geschaffen werden soll“, erklärt Dr. Christine Payer, Lead Counsel IIoT beim Anlagenbauer Dürr AG in Bietigheim-Bissingen bei Stuttgart, einem Mitgründer der Plattform Adamos, die einen IIoT (Industrial Internet of Things)-Branchenstandard für den Maschinen- und Anlagenbau etablieren will. Nach Erfahrung von Dr. Alexander Duisberg, Rechtsanwalt und Partner bei Bird & Bird in München, kommen die Hersteller bereits davon ab, auf Exklusivitätsrechte an den Daten einer Maschine zu pochen: „Sie haben erkannt, dass sie die Zulieferer brauchen, um ihre Lösungen zu skalieren.“ Unabhängig davon ist es eine große Herausforderung für Syndizi, dem Unternehmen in den Terms of Use alle notwendigen Zugriffs- und Nutzungsrechte zu sichern. Beispielsweise kommunizieren Sensoren auf Basis komplexer Informationsmodelle, wenn sie Messdaten von Maschinen wie Temperatur oder Druck austauschen. Alexander Duisberg: „Nur gemeinsam mit Business und Technik sowie Data Scientists lässt sich klären: Welche Daten brauchen wir in welcher Qualität wann? Das erfordert zum Beispiel auch, sich mit dem OPC - Standard zu beschäftigen, der wie eine Sprache für Maschinen funktioniert.“ Zumindest für einige Branchen gibt es bereits Orientierungshilfen: Das Neutral Extended Vehicle for Advanced Data Access (Nevada)-Konzept des Verbands der deutschen Automobilindustrie (VDA) beschreibt Datenklassifizierungen und -nutzungskategorien, die zwischen den Spannungspolen Persönlichkeitsrecht des Fahrers gegenüber Auswertungen durch Hersteller und Zulieferer abwägen (s. Kasten „Wissenswert und weiterführend“ links).

WISSENSWERT UND WEITERFÜHREND

- **Plattform Industrie 4.0** (www.plattform-i40.de): Transfer-Netzwerk aus Industrie, Wissenschaft und Verbänden für die digitale Transformation in der Produktion
 - Arbeitsgruppe „Rechtliche Rahmenbedingungen“: Handlungsempfehlungen zu künstlicher Intelligenz, Blockchain, Internet der Dinge (IoT) und Industrie 4.0.
 - Projekt Rechts-Testbed: Softwaretools, um rechtssichere Prozesse bei autonom handelnden Maschinen sicherzustellen.
- **Initiative International Data Spaces der Fraunhofer-Gesellschaft**: Ein sicherer Datenraum als Grundlage für den sicheren Datenaustausch in verschiedenen Branchen (www.fraunhofer.de/de/forschung/fraunhofer-initiativen/international-data-spaces.html).
- **Neutral Extended Vehicle for Advanced Data Access (NEVADA)-Share & Secure-Projekt des Verbands der Automobilindustrie (VDA)**: Best-Practice-Beispiele für Datenerhebung, -klassifizierungen und -nutzungskategorien (<https://www.vda.de/de/themen/innovation-und-technik/datensicherheit/funktion.html>).
- **Entscheidung des Bundeskartellamts zu der Agrarplattform „Unamera“ vom 5. Februar 2020**: Bei B2B-Handelsplattformen muss anders als bei Amazon eine personelle, organisatorische, technische und informatorische Trennung von den Gesellschaftern gewahrt bleiben. Außerdem sind regelmäßig Marktstatistiken zu veröffentlichen. (www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Meldung/DE/Pressemitteilungen/2020/05_02_2020_Unamera.html)
- **Plattform-to-Business (P2B)-EU-Verordnung für mehr Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten**: gilt ab 12. Juli 2020 unmittelbar in allen EU-Mitgliedsstaaten.



DR. CHRISTINE PAYER,
Lead Counsel IIoT, Dürr AG



DR. TOBIAS FABER,
Rechtsanwalt und Partner,
Hogan Lovells LLP



DR. ALEXANDER DUISBERG,
Rechtsanwalt und Partner,
Bird & Bird LLP

KNOW-HOW-SCHUTZ UND GOVERNANCE

Viele Unternehmen schrecken vor einer Zusammenarbeit auf Plattformen aus Furcht um ihre Betriebsgeheimnisse zurück. Beispielsweise teilt das Dürr-Tochterunternehmen Homag im Ökosystem Tapio Informationen sowohl mit Kunden als auch anderen Maschinenherstellern der Holzbranche sowie Werkzeug- und Materialproduzenten. Dabei gilt das Geschäftsgeheimnisgesetz, das die Anforderungen an angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen gerade erhöht hat. Darüber hinaus gestaltet Tapio den rechtlichen Rahmen für die Vertraulichkeit gemeinsam mit seinen Partnern, um entsprechenden Sorgen entgegenzuwirken. Christine Payer rät, das Augenmerk zusätzlich auf die Governance einer Plattform zu legen: „Gibt es einen mächtigen Anteilseigner, der alles bestimmt? Oder mehrere, von denen jeder einzelne etwas bewirken kann? Werden alle Partner gleich beteiligt? Und welche Verhaltensregeln oder Codes of Conduct gelten?“ Eine bedeutende Rolle spielen Governance und Codes of Conducts auch für die wettbewerbsrechtliche Compliance. „In der Praxis zählt, wie agiert wird. Regelungen in einem Vertrag genügen nicht. Vor allem die konzeptionelle und technische Struktur ist entscheidend, um zum Beispiel die Einsichtnahme in Wettbewerberdaten durch sogenannte „Chinese Walls“ zu verhindern“, erklärt Bosch-Syndikus Philipp Haas. Zwischenzeitlich gibt es dazu immer mehr Orientierungshilfen der Aufsichtsbehörden, etwa die Entscheidung des Bundeskartellamtes vom Februar zu der Agrarplattform „Unamera“ (s. a. Kasten „Wissenswert und weiterführend“ auf S. 32). Als Industriestandort ist Deutschland für Cyberangriffe besonders exponiert und entsprechend groß ist die Sorge der Unternehmen. Christine Payer: „Ohne maximale Sicherheit gibt es kein Vertrauen und eine Plattform ist von vornherein zum Scheitern verurteilt.“ Neben den Anforderungen aus DS-GVO und Telekommunikationsrecht rät Alexander Duisberg, den Blick auf das kommende IT-Sicherheitsgesetz 2.0 zu richten: „Der Kreis der Sektoren mit kritischen Infrastrukturen wird erweitert und die Zertifizierung von Produkten

und Dienstleistungen nach Cybersecurity-Gesichtspunkten wird ein Riesenthema werden.“ Doch wer ist verantwortlich, falls Hacker Daten ausspähen oder Maschinen infolge eines Cyberangriffs im Netzwerk fehlerhaft zusammenarbeiten? Wer ist schadensersatzpflichtig, wenn Unternehmen das Teilen sensibler Daten missbrauchen? Abgesehen von der Notwendigkeit, Transparenz zu schaffen, wer wofür Verantwortung übernimmt, ist die Wahl des Vertriebsmodells eine wichtige Weichenstellung: Der Plattformbetreiber haftet nicht bei einem Vermittlermodell, weil in diesem Fall der Kooperationspartner Leistungen im eigenen Namen über die Plattform anbietet. „Wer sich an einer Plattform beteiligen will, sollte deshalb auf eine Haftung des Betreibers als Zwischenhändler hinwirken, um einen größtmöglichen Sicherheitsstandard des gesamten Ökosystems zu gewährleisten“, rät Dr. Tobias Faber, Rechtsanwalt und Partner bei Hogan Lovells in Frankfurt. Die Nutzer der Plattform haften in diesem Fall nur für ihre Mitwirkungspflichten.

HOHER ZEIT- UND KOSTENDRUCK

IoT-Plattformen haben meist viele internationale Partner und so ist die Regelung der Haftung ein Beispiel für den Spagat zwischen Agilität und Rechtssicherheit, den Syndizi bewältigen müssen. „Der Zeit- und Kostendruck ist groß. Die Projekte können schnell unwirtschaftlich werden, wenn man die Haftungsklauseln in über 20 Staaten überprüft“, berichtet Bosch-Syndikus Philipp Haas. Notwendig sei ein risikobasierter Ansatz, indem man sich auf die Kernländer mit dem wichtigsten Geschäft und Länder mit besonders hohen Risiken konzentriert. „Erfahrung hilft, das ist nichts für Berufsanfänger.“ Die Syndizi von Bosch, Conti und Dürr sind sich einig, dass grundsätzlich bei industriellen Plattformen kein Handlungsbedarf für den Gesetzgeber besteht. Mit einer Ausnahme: „Wir brauchen eine Liberalisierung im AGB-Recht. Keine der internationalen Rechtsordnungen stellt B2B-Verträge derart streng mit denen für

Verbraucher gleich wie Deutschland“, sagt Haas. „Gerade bei innovativen Geschäftsmodellen, die noch nicht rundum erforscht sind und erst einmal geringe Margen abwerfen, ist es für die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen entscheidend, dass die Risiken durch beschränkte Haftung kalkulierbar sind.“

„Um die neuen Geschäftsmodelle in passgenaue Verträge zu gießen, müssen Syndizi die Möglichkeiten zur Monetarisierung von Daten verstehen“, erklärt Matthias Schmid von Continental. Die Vertrags- und Wertschöpfungsstrukturen sind viel komplexer als bisher. Tobias Faber nennt Pay-per-use-Modelle als Beispiel: „Eine Flugzeug-Turbine wird nur bezahlt, wenn sie in der Luft ist. Zugleich übernimmt der Hersteller das Live-Monitoring für die Wartung. Anders als bei einem herkömmlichen Turbinenliefervertrag hängt die Wertschöpfung unter anderem von Bonus-/Malus-Regelungen ab, die sich an der Verfügbarkeit der Turbine, aber auch der Menge und Qualität von Daten und Key Performance Indicators der Software orientieren.“

Entscheidende Fragen sind: Was ist die strategische Positionierung im Netzwerk? Wer soll wie profitieren? Sind wir als Auftragsverarbeiter unterwegs, oder um eigene Services anzubieten? Oft übernehmen die Unternehmen unterschied-

liche Rollen auf mehreren Plattformen. Continental hat beispielsweise eine Remote Vehicle Data-Plattform im Angebot, um als Reifenhersteller Flottenbetreiber, Werkstatt und Handel zu vernetzen und so die Reifenwartung zu erleichtern oder die Lieferung von Ersatzteilen für Werkstätten zu optimieren. Zusammen mit dem IT-Unternehmen Hewlett Packard betreibt der Mobilitätsdienstleister eine Data Monetization Plattform, die es Original Equipment Manufacturern (OEM) und Partnern auf Blockchain-Basis ermöglicht, mit Fahrzeugdaten neue Umsatzquellen zu erschließen.

Angesichts der Vielzahl der Partner ist es nicht immer leicht, den Überblick zu behalten. Matthias Schmid: „Es gibt zig Verträge mit Lieferanten und Dienstleistern vom Dateneinkauf über Modellierung und Betrieb der Plattform bis zu den Vereinbarungen, welche die eigenen Services regeln. Manchmal beraten zwei oder drei Kollegen das gleiche Projekt aus verschiedenen Richtungen, zunächst ohne voneinander zu wissen. Und trotzdem muss am Schluss ein kohärentes Vertragswerk stehen, das den Business Case korrekt abbildet.“ Laut Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) ist es für den Industriestandort Deutschland entscheidend, in Zukunft die neuen Wertschöpfungspotenziale durch B2B-Plattformen zu erschließen. Syndizi tragen wesentlich dazu bei, durch faire und transparente Verträge, Governance-Strukturen und Codes of Conduct Vertrauen aufzubauen und Unternehmen Sicherheit zu geben, den Schritt in die Plattformökonomie zu wagen. Laut Alexander Duisberg birgt die aktuelle Entwicklung große Chancen für den Mittelstand: „Weil die OEMs die Zulieferer für die Skalierung brauchen, führt man ganz andere Gespräche als bisher, als es nur um Performance und Kosten ging.“ ■

Franziska Jandl

TOP 4 TO-DOS FÜR SYNDIZI

1. Technische und betriebswirtschaftliche Kompetenz

- Ökonomischen Wert von Daten und die Möglichkeiten der Monetarisierung verstehen
- Komplexe Modellierung der Business Cases mit zahlreichen internationalen Partnern durchschauen
- Strategische Positionierung in den Wertschöpfungsnetzwerken erkennen

2. Agilität versus Rechtssicherheit

- Risikobasierter Ansatz: wesentliche Risiken herausfiltern und rechtlich absichern, nicht in theoretischen Problemen verzetteln

3. Radikaler Kulturwandel im Unternehmen:

- Neu denken: Weg von produktzentrierter hin zu datenbasierter und geschäftsmodellorientierter Sichtweise
- Ziel: regelmäßige Updates statt perfektes Produkt

4. Frühe Einbindung in Projekte

- Image als Sparringspartner schaffen
- Fürsprecher in der Unternehmensleitung gewinnen
- In Geschäftsmodellen denken
- Lösungsorientiert beraten: statt rechtliche Hindernisse zulässige Strukturen der Business Cases aufzeigen



- × Produkthersteller wandeln sich zu Anbietern digitaler Services. Plattformen für das Internet of things (IoT) vernetzen Hersteller, Zulieferer und IT-Dienstleister und bringen so die Transformation schneller voran.
- × Dies erfordert einen radikalen Kulturwandel zu einer datenbasierten und geschäftsmodellorientierten Sichtweise. Unternehmensjuristen müssen den technischen Datenfluss und die Monetarisierung von Daten verstehen, um die Business Cases in passende Verträge zu gießen.
- × Die Arbeit der Syndizi ist maßgeblich für den Erfolg industrieller B2B-Plattformen: Netzwerk- und Skaleneffekte lassen sich nur mit offenen, fairen und transparenten Governance-Strukturen erzielen, die das Ökosystem attraktiv für Nutzer und Partner machen.

PRODUKTIONSUMSTELLUNG

MASKEN STATT MATRATZEN

In der Corona-Krise stellen viele Unternehmen ihre Produktion um – und stellen dringend benötigte Medizinprodukte wie Gesichtsmasken oder Beatmungsgeräte her. Doch sich in den medizinischen Bereich vorzuwagen, will gut überlegt sein, denn es drohen erhebliche Haftungsrisiken.



► Markus Wegerich, Geschäftsführer des mittelständischen Matratzenherstellers Schaumstoffe M. Wegerich GmbH aus Würzburg, hat die Zeichen der Zeit erkannt: Er macht jetzt in Masken. „Es ist ein Glücksfall, dass wir in unseren Lagern alle benötigten Materialien und Komponenten für eine Gesichtsmaske vorhalten“, so Wegerich. „Wir haben unsere Produktion an die neuen Bedingungen angepasst. An den Arbeitsplätzen, an denen sonst Matratzen und Polster-Auflagen für den bundesweiten Versand erstellt werden, werden heute vor allem Masken produziert, um der großen Nachfrage gerecht werden zu können.“ Er sieht es als seine Verpflichtung an, den Mitarbeitern an seinen drei Produk-

tionsstandorten gerade jetzt einen Arbeitsplatz anbieten zu können. „Wir müssen, wie viele andere Unternehmen auch, ums Überleben kämpfen“, betont Wegerich. „Insofern bin ich froh, wenn ich mit der gestiegenen Nachfrage die laufenden Kosten decken kann.“

In den Masken aus der Produktion des Matratzenherstellers steckt ein spezielles PP-Vlies, das wichtige Filtereigenschaften hat. Dieses wird zwischen zwei Stoffe eingnäht. So ist das Vlies vollständig umhüllt und die Maske ist wiederverwendbar – sie kann bei 40 Grad gewaschen und anschließend mit einem Dampfbügeleisen sterilisiert werden. Die Konzeption der Masken sei in Absprache mit Ärzten, Kliniken und

Fachgremien erfolgt, betont Wegerich. Als Medizinprodukt vertreiben darf er sie dennoch nicht: „Medizinische Produkte dürfen nicht ohne Weiteres auf den Markt gelangen, sondern müssen geprüft und zertifiziert sein“, erklärt Dr. Roland Wiring, Rechtsanwalt und Partner in der Wirtschaftskanzlei CMS Deutschland. Grundsätzlich sei hierfür eine Leistungsbewertung, Zertifizierung und die Anbringung eines sogenannten CE-Kennzeichens notwendig. Die CE-Kennzeichnung ist bei in der EU vertriebenen Produkten gemäß der EU-Verordnung 765/2008 vorgeschrieben. Damit erklären die Hersteller, dass das jeweilige Produkt den geltenden Anforderungen genügt. „Unterlässt dies der Hersteller und greifen keine Ausnahmeregelungen, könnten Wettbewerber ihn abmahnen“, warnt Wiring.

Fehlt neben der CE-Kennzeichnung auch die Zertifizierung und Leistungsbewertung, kann dies zudem einen Verstoß gegen die produktspezifischen Kennzeichnungspflichten nach dem Medizinproduktegesetz (MPG) sowie gegen das Irreführungsverbot nach Paragraph 4 Absatz 2 des MPG darstellen. Um hier gar nicht erst in eine mögliche Auseinandersetzung zu geraten, ist die Bezeichnung „Atemschutzmaske“ tabu: „Es empfiehlt sich, Masken, die nicht diesen Standards entsprechen, ohne Hinweise auf ihren schützenden oder gar medizinischen Nutzen zu vertreiben und sie etwa als ‚Behelfsmasken‘, ‚Gesichtsmasken‘ oder ‚Mundbedeckungen‘ zu bezeichnen“, rät Wiring. Markus Wegerich hatte sich ebenfalls vor dem Vertriebsstart juristisch beraten lassen – und vertreibt seine Masken als „Gesichtsmasken“.

PRODUKTIONSUMSTELLUNG MUSS SORGFÄLTIG VORBEREITET WERDEN

Die Liste der Unternehmen, die ihre Produktion auf in der Corona-Krise dringend benötigte Produkte wie Masken oder Atemschutzgeräte umgestellt haben, ist lang: Der Staubsaugerhersteller Dyson will genau wie Siemens Beatmungsgeräte herstellen, VW erstellt mithilfe von 3-D-Druckern Spezialventile für Beatmungsgeräte und der Textilhersteller Trigma versucht sich genau wie viele andere Unternehmen aus der Textilbranche an der Herstellung von Gesichtsmasken. Doch sich in den medizinischen Bereich vorzuwagen, will gut überlegt sein, denn es drohen erhebliche Haftungsrisiken, wenn Standards in diesem stark regulierten Segment nicht eingehalten werden und sich etwa herausstellt, dass ein auf einer Produktionslinie für Staubsauger gefertigter Beatmungsschlauch im OP versagt.

„Eine Produktionsumstellung sollte sorgfältig vorbereitet und rechtlich begleitet werden“, betont CMS-Anwalt Wiring. Denn wenn die Produkte nicht richtig funktionieren, kann das erhebliche Folgen haben. „Für Unternehmen sind rechtlich zwei Aspekte zentral: Der Marktzugang und das Haftungsmanagement“, so der Jurist. „Im ersten Punkt gilt



„Wir haben unsere Produktion an die neuen Bedingungen angepasst.“

– Markus Wegerich, Geschäftsführer,
Schaumstoffe M. Wegerich GmbH

es sicherzustellen, dass das Unternehmen als Hersteller, Importeur oder Zulieferer alle Voraussetzungen erfüllt, um das Produkt ordnungsgemäß in den Verkehr zu bringen. Der zweite Punkt betrifft die Absicherung gegen Produkthaftungsrisiken.“ Und das fängt eben beim Namen an, unter dem die Produkte verkauft werden.

„Firmen, Selbstständige oder Privatpersonen, die einfache Masken etwa aus Baumwolle nähen, sollten diese nicht als Atem- oder Mundschutz anbieten“, betont auch Prof. Dr. Ralf Jahn, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Würzburg-Schweinfurt und Honorarprofessor für Verwaltungsrecht und Öffentliches Wirtschaftsrecht an der Ludwig-Maximilians-Universität Würzburg unter Verweis auf das MPG. Sofern in der Artikelbeschreibung „Covid-19“ oder „neuartiges Coronavirus“ stehe, sollte man darauf hinweisen, dass die Maske nicht wirksam vor einer Ansteckung schütze. „Bei Zuwiderhandlungen können im schlimmsten Fall wettbewerbsrechtliche Abmahnungen sowie Straf- und Bußgeldverfahren drohen“, so der IHK-Hauptgeschäftsführer.

POLITIK ERLEICHTERT BRANCHENFREMDEN UNTERNEHMEN DEN MARKTZUGANG

Für die Politik bedeutet das eine Zwickmühle, denn eigentlich ist die Herstellung von Masken und anderer Schutzausrüstung, an der es in der Corona-Krise mangelt, auch durch branchenfremde Unternehmen ausdrücklich erwünscht – und allzu hohe juristische Hürden und Risiken könnten dazu führen, dass die Firmen von einer Produktionsumstellung Abstand nehmen. Deshalb hat die EU-Kommission zuletzt mehrere Maßnahmen ergriffen, um während der Covid-19-Pandemie auch solchen Unternehmen den Marktzugang zu erleichtern, die in der Gesundheitsbranche bislang nicht unterwegs sind.



„Für Unternehmen sind rechtlich zwei Aspekte zentral: Der Marktzugang und das Haftungsmanagement.“

– Dr. Roland Wiring, Rechtsanwalt und Partner,
CMS Deutschland

So wurden Ende März 2020 drei Leitfäden zur Produktion von Schutzausrüstung, Handdesinfektionsmitteln sowie Ausrüstung mittels 3-D-Druck veröffentlicht, in denen der geltende Rechtsrahmen zusammengefasst wird. Für Schutzausrüstungen und medizinische Geräte gelten dabei besondere Vorschriften: Sie unterliegen je nach Produkteinordnung der EU-Verordnung über persönliche Schutzausrüstung 2016/425 – etwa Atemschutzmasken – oder der am 25. Mai 2017 in Kraft getretenen EU-Verordnung für Medizinprodukte 2017/745 – dies betrifft etwa Beatmungsgeräte. „Vor dem Inverkehrbringen solcher Produkte muss der Hersteller oder Importeur ein Konformitätsbewertungs-

verfahren durchführen, teilweise unter Einbindung einer benannten Stelle, wie etwa dem TÜV“, erklärt CMS-Anwalt Wiring. Auf verschiedenen Ebenen würden aber derzeit Ausnahmen diskutiert, um Produkte noch schneller auf den Markt zu bringen. Doch solange sie nicht greifen, gelten die gewohnten Regeln. Bei Nichtbeachtung drohen derzeit Bußgelder und Unterlassungsklagen.

HAFTUNGSRISIKEN BLEIBEN TROTZ GELOCKTER ZERTIFIZIERUNGSREGELN

Am 13. März 2020 hat die Kommission den Überwachungsbehörden empfohlen, ihre derzeit knappen Ressourcen auf wesentliche Punkte zu konzentrieren. Sie sollen Prüfverfahren für persönliche Schutzausrüstung vorrangig und zügig durchführen. „Unter bestimmten Voraussetzungen sollen solche Produkte ausnahmsweise auch ohne CE-Kennzeichnung in den Verkehr gebracht werden dürfen“, so Wiring. Ebenfalls den Marktzugang erleichtern sollen Beschlüsse der EU-Kommission vom 24. März 2020 über sogenannte harmonisierte Normen für Medizinprodukte. „Damit wird es Herstellern ermöglicht, Medizinprodukte zum Schutz von Patienten, Angehörigen der Gesundheitsberufe sowie Bürgern schneller als bisher in den Verkehr zu bringen, weil bei Anwendung dieser Normen davon auszugehen ist, dass die hergestellten Produkte die Anforderungen der Richtlinien über Medizinprodukte erfüllen“, erläutert Wiring. Daneben hat die EU-Kommission Anfang April vorgeschlagen, es nationalen Behörden zu ermöglichen, auf begründeten Antrag hin das Inverkehrbringen und Inbetriebnehmen einzelner Medizinprodukte weitergehend als bisher auch ohne Konformitätsbewertung und CE-Kennzeichnung zu

Schutzausrüstung aus deutscher Herstellung



Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) will dafür sorgen, dass Schutzkleidung für Ärzte und medizinisches Personal zur Behandlung von Covid-19-Patienten verstärkt aus deutscher Herstellung kommt. Unternehmen, die Atemmasken, OP-Masken oder Schutzkittel herstellen und ihren Produktionsstandort in Deutschland haben, sollen deshalb mithilfe von Rahmenverträgen, die bis Ende 2021 gelten sollen, Abnahmegarantien erhalten. Voraussetzung sind neben dem deutschen Produktionsstandort bestimmte wöchentliche Mindestmengen. Auf diese Weise sollen Anreize gesetzt werden, eine Produktion aufzubauen, um bei der Versorgung mit Schutzausrüstung in Deutschland unabhängiger vom Weltmarkt zu werden. „Viele Firmen haben uns signalisiert, beim Kampf gegen Corona helfen zu wollen“, so Spahn. „Für dieses Verantwortungsbewusstsein und den Unternehmertegeist unserer Wirtschaft bin ich dankbar.“



„Bei Zuwiderhandlungen können im schlimmsten Fall wettbewerbsrechtliche Abmahnungen sowie Straf- und Bußgeldverfahren drohen.“

– Prof. Dr. Ralf Jahn, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Würzburg-Schweinfurt

genehmigen, sofern dies im Interesse der öffentlichen Gesundheit oder Patientensicherheit liegt. Auf diese Weise wird der Marktzugang für Medizinprodukte zur Behandlung von Covid-19-Patienten weiter erleichtert.

Haftungsrisiken bestehen aber trotz der teils gelockerten Zertifizierungsregeln weiter. „Funktionieren eine Schutzausrüstung oder ein Medizingerät nicht richtig, können Schadensersatzansprüche die Folge sein“, warnt CMS-Experte Wiring. „Diese richten sich in Deutschland nach dem Produkthaftungsgesetz und dem Bürgerlichen Gesetzbuch.“ Die Kernfrage lautet dabei immer, ob das betreffende Produkt einen Fehler hat, es also nicht die Sicherheit bietet, die der Anwender oder Patient von ihm erwarten kann. „Für einen Fehler haftet der Verantwortliche – in erster Linie der Hersteller oder Importeur – nach dem Produkthaftungsrecht für den kausal verursachten Schaden, und zwar verschuldensunabhängig“, betont Wiring. „Nicht zuletzt aus diesem Grund empfiehlt sich eine genaue technische und funktionelle Prüfung der jeweiligen Produkte.“

AUCH BEI RÜCKKEHR ZUR NORMALEN PRODUKTION BLEIBEN HAFTUNGSRISIKEN

Auch wenn die Unternehmen irgendwann, wenn die Pandemie und die damit einhergehenden Engpässe überwunden sind und der Normalzustand wieder einigermaßen hergestellt ist, ihre Produktion anpassen und anstelle von Masken, Beatmungsgeräten oder Desinfektionsmitteln wieder auf ihre herkömmliche Produktpalette setzen, gilt es achtsam zu sein. „Bei der Rückkehr zur normalen Produktion sollte beachtet werden, dass den Inverkehrbringer von persön-

licher Schutzausrüstung oder von Medizinprodukten eine Produktbeobachtungspflicht trifft und er gegebenenfalls in Bezug auf die Produkte, die sich noch im Markt befinden, nachsteuern muss – selbst wenn er diese nicht mehr aktiv vertreibt“, erklärt CMS-Anwalt Wiring. Besonders relevant ist das bei komplexeren Produkten, wie etwa Beatmungsgeräten. „Die Haftungsrisiken verbleiben naturgemäß auch für eine gewisse Zeit nach dem Marktaustritt“, so der Experte. „Schließlich kann es auch erforderlich sein, zumindest in einem gewissen Maß und für einen gewissen Zeitraum, weiterhin Ersatzteile oder Kundenservice vorzuhalten.“

Berücksichtigt man dies, kann auch eine längerfristige Strategie im medizinischen Bereich durchaus Sinn ergeben. Schließlich hat auch die Bundesregierung erklärt, medizinische Ausrüstung künftig wieder verstärkt in Deutschland produzieren zu wollen. Und die ersten Erfahrungen sind dann schließlich schon vorhanden. Für die Firma Schaumstoffe M. Wegerich ist es dagegen keine Option, dauerhaft Gesichtsmasken zu produzieren, so Geschäftsführer Markus Wegerich: „In wenigen Wochen oder Monaten werden auf dem Markt wieder ausreichend zertifizierte Masken verfügbar sein. Für die Produktion unserer Masken ist dann kein Raum mehr und wir können wieder zu unserem Tagesgeschäft übergehen.“ ■

Harald Czycholl



- × Viele Unternehmen haben ihre Produktion in der Corona-Krise auf dringend benötigte Produkte wie Masken oder Atemschutzgeräte umgestellt.
- × Eine solche Produktionsumstellung muss aber sorgfältig vorbereitet und rechtlich begleitet werden, denn es drohen Haftungsrisiken.
- × Wer einfache Masken etwa aus Baumwolle näht, sollte diese nicht als Atem- oder Mundschutz anbieten, raten Experten.
- × Die EU-Kommission hat mehrere Maßnahmen ergriffen, um während der Covid-19-Pandemie auch branchenfremden Unternehmen den Zugang zum Gesundheitsmarkt zu erleichtern.
- × Unter bestimmten Voraussetzungen sollen solche Produkte ausnahmsweise auch ohne CE-Zertifizierung in Verkehr gebracht werden dürfen.
- × Funktionieren eine Schutzausrüstung oder ein Medizingerät nicht richtig, können trotzdem Schadensersatzansprüche die Folge sein.
- × Auch nach Rückkehr zur normalen Produktion verbleiben Haftungsrisiken, zudem trifft die Unternehmen eine Produktbeobachtungspflicht.

INDUSTRIE 4.0 BEIM DLC

WIE HASE UND IGEL – DAS RECHT UND DIE TECHNIK

Datenerfassung und -verarbeitung für neue Geschäftsmodelle stehen im Mittelpunkt der Digitalisierung. Es entwickeln sich neue Rechtsgebiete. Im vom Deutschen Institut für Rechtsabteilungen und Unternehmensjuristen (diruj) entwickelten Digital Legal Counsel (DLC) zeigen Dr. Malte Grützmaker, Martin Kilgus (CMS Deutschland) und Dr. Marc Hilber von Oppenhoff & Partner die Details.

► Der Wettlauf zwischen technischer Entwicklung und Anpassung des Rechts an die neue Umwelt gleicht dem Rennen zwischen Hase und Igel: So sehr sich das Recht auch bemüht – die Technik ist ihm stets einen Schritt voraus. Hinzu kommt, dass der Igel immer schneller und die Strecke für den Hasen immer unübersichtlicher wird, denn in der Industrie 4.0 (siehe Kasten unten) in der alles und alle miteinander vernetzt sind, bestimmen zahlreiche Akteure und multilaterale Vertragsbeziehungen das Rechtsgeschehen. Das lässt sich gut am Beispiel einer Plattform des Internet der Dinge (Internet of Things, IoT) darstellen: Die Unternehmen des herstellenden Gewerbes betreiben Maschinen, die über

Sensoren Daten erfassen und in untereinander vernetzten Rechnern verarbeiten. Zu diesen Daten zählen Kennzahlen wie Motordrehzahlen, Temperaturen und Abnutzungsercheinungen, damit beispielsweise Bauteile im Rahmen der üblichen Intervalle ausgetauscht werden können. Das vermeidet ungeplante Ausfälle, die mit hohen Kosten verbunden sein können. Ein Service-Anbieter stellt für diese Maschinen bestimmte Dienstleistungen und Anwendungen zur Verfügung, mit denen die Mitarbeiter der Unternehmen die maschinellen Prozesse überwachen und steuern können. Die Bereitstellung dieser Services und Apps sowie die Datenberechnung und Datenspeicherung erfolgen auf

AUSPRÄGUNG DER INDUSTRIE 4.0

Nach der Dampfmaschine, dem Fließband und der Mikroelektronik stellt die Digitalisierung den vierten Entwicklungssprung der Industrialisierung dar. Deshalb hat sich dafür der Begriff Industrie 4.0 durchgesetzt. Er umfasst sechs Aspekte, die auch für Juristen von erheblicher Bedeutung sind. Dabei stehen vor allem die Rechte an Daten und Haftungsfragen in unterschiedlicher Ausprägung im Fokus.

Das Internet der Dinge (Internet of Things, IoT) verbindet Objekte digital miteinander und über Unternehmensgrenzen hinweg. Dadurch ist erstmals die direkte Kommunikation von Maschinen, Geräten, Fahrzeugen, Systemen und Produkten untereinander möglich. Diese sogenannte M2M-Kommunikation findet entweder direkt oder über eine zentrale Infrastruktur statt. Menschliche Schnittstellen ermöglichen die Einbindung von Personen in die M2M-Kommunikation über Geräte wie Smartphones oder Touchpads.

Dank der Sensorik werden viele Daten automatisch von den Objekten selbst generiert, lokal oder zentral ausgewertet und anschließend in oder für Handlungsanweisungen an das Objekt genutzt. Dazu gehören neben Sensoren auch Mikrofone und Kameras, etwa bei autonom fahrenden Autos. Weil die vernetzten Objekte eine enorme Menge an Daten generieren, spricht man von Big Data. Mithilfe komplexer Algorithmen ausgewertet, werden sie zu Smart Data, das heißt intelligenten Daten, die für praktische Lösungen eingesetzt werden können. Die Speicherung und Auswertung der riesigen Datenmengen ist in der Regel nur durch Cloud Computing möglich, also Infrastrukturen mit enormen Speicherkapazitäten, die von großen IT-Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.



einer unabhängigen IoT-Plattform, der sogenannten Cloud. Diese IoT-Plattform ist wiederum an einen Cloud-Service-Provider angeschlossen. Daraus ergeben sich vielfältige Vertragsbeziehungen zwischen den Unternehmen und Service-Anbietern. Die von der Maschine erfassten sachbezogenen Daten sind nicht nur für das Unternehmen selbst interessant und wertvoll, sondern auch für den Anbieter der App und den Betreiber der IoT-Plattform. Sie können dadurch Fehler beseitigen, das Produkt verbessern, Predictive Maintenance anbieten und den Markt analysieren. Wer welche Rechte an den Daten hat, muss im Einzelfall vertraglich vereinbart werden. Neben positiven Wirkungen des Eigentums, also wie mit Daten verfahren werden darf, müssen vor allem auch negative Wirkungen, das heißt, wie Dritte von der Nutzung von Daten ausgeschlossen werden können, geregelt werden. Die Diskussion über Rechte an Daten ist durch stark divergierende Auffassungen geprägt und hat gerade erst begonnen. Sie muss zudem klar vom Datenschutzrecht abgegrenzt werden, da dieses Rechtsgebiet nur personenbezogene Daten erfasst.

Neben Eigentum und Nutzung geht es vor allem auch um den sicheren Zugang zu Daten. Hierbei spielen technische Schnittstellen zwischen den verschiedenen Komponenten der Industrie 4.0 und der Schutz vor unbefugten Zugriffen durch entsprechende Sicherheitsmaßnahmen eine wesentliche Rolle. Wer die Schnittstellen kontrolliert, kann Wettbewerber ausschließen oder Abhängigkeiten schaffen und wirtschaftlich ausnutzen. Und natürlich kommt das Urheberrecht ebenfalls zum Tragen, wenn es um die erforderliche Software zur Erfassung und Verarbeitung von Daten geht. Insbesondere mit Blick auf den Zugang zu den Daten wird auch der Gesetzgeber gefordert sein, verbindliche Richtlinien zu schaffen.

WER HAFTET FÜR ROBOTERFEHLER?

Die zunehmende Automatisierung der Industrieproduktion durch den Einsatz von Robotern erhöht die Komplexität der Fertigung. Jedes Jahr kommt es daher nach Angaben der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu mehreren hundert Arbeitsunfällen an oder mit Industrierobotik. Die „Smart Factory“ ist keineswegs unfallfrei. Inzwischen sind auch gewöhnliche Haushaltsgeräte wie Waschmaschinen oder Kühlschränke über das Internet der Dinge mit ihrer Umwelt verbunden. Mit der steigenden Vernetzung steigt die Gefahr von unerlaubten Zugriffen und Manipulationen von außen. Zu den Gefahren der Informationssicherheit kommen Gefahren der Funktionssicherheit hinzu. Hacker haben schon früh an den Prototypen autonom fahrender Autos gezeigt,

Sensibel.



Das sind wir eigentlich nur beim Umgang mit Ihren Daten.

Was zeichnet unsere Übersetzer aus? Sprachliches Fingerspitzengefühl, inhaltliche Exaktheit, akribische Recherche. Auch der gewissenhafte Umgang mit Ihren vertraulichen Daten und die erforderliche Diskretion werden bei uns großgeschrieben. Die Texte werden mit größter Sorgfalt durch unsere Muttersprachler übersetzt – stets unter Beachtung des Need-to-know-Prinzips und im Wissen um die Tragweite der Inhalte. Im Umgang mit Ihren Daten lassen wir ein Höchstmaß an Sensibilität walten.

www.lingualegis.de



LINGUALEGIS

Ihr Partner für Rechts- und Finanzübersetzungen



„Wem die Daten gehören ...?“

Industrie 4.0 und das Internet of Things (IoT) gehören zu den Buzzwords unserer Tage. Im Gespräch dazu Dr. Malte Grützmacher LL.M. (University of London), Fachanwalt für Informationstechnologierecht und Partner bei CMS Deutschland im Büro Hamburg.

Heute sammeln Haushaltsgeräte wie Kühlschränke oder Staubsauger unsere Verbrauchsdaten, senden diese über das Internet an die Hersteller und landen womöglich in einer externen Cloud: Wer hat das Recht an diesen Daten?

Anders als bei Sachen gibt es bei Daten nicht das Eigentum, sondern eine Vielzahl von potenziell greifenden Rechtspositionen, etwa der Geheimnisschutz, das Datenbankherstellerecht und der deliktische Schutz, auch in Verbindung mit den §§ 202a ff. und 303a Strafgesetzbuch. Die Normen schützen dabei in ganz unterschiedlichem Umfang und mit einer ganz unterschiedlichen Schutzrichtung. Wem die Rechte zustehen? Reflexartig hat die Rechtsprechung zum Deliktsrecht teils das Sacheigentum zur Bestimmung herangezogen. Aber das Beispiel mit dem Cloud Computing zeigt schon, wie verfehlt dieser Ansatz ist. Ob und bei wem ein Cloud Computing stattfindet, kann nicht ausschlaggebend dafür sein, wem die Daten zustehen. Richtiger ist es, auf den sogenannten Skripturakt und damit auf denjenigen abzustellen, der das „Schreiben“ der Daten veranlasst. Ich persönlich meine, dass ein weiteres Kriterium das berechnete Interesse eines Akteurs vor dem Schutz der Unversehrtheit der Daten sein muss. Man denke dabei nur an Systeme mit herstellerseitiger Parametrisierung samt Wartungszugängen. Im obigen Beispiel liegt es auf der Hand, dass der Kunde datenschutzrechtlich geschützt sein muss. Andererseits hat aber auch der Hersteller zumindest ein berechtigtes Interesse an den Daten, nämlich zu Zwecken der Produktverbesserung sowie zur Predictive Maintenance.

Wer haftet für Roboterfehler: der Hersteller oder der Betreiber? Oder noch brisanter: für Schäden, die ein autonom fahrendes Auto anrichtet?

Im Grundsatz steht der Hersteller in der Haftung. Allerdings gilt das nur bei vorhersehbaren Roboterfehlern, denn hier setzt sowohl der Fahrlässigkeitsbegriff der Produzentenhaftung als auch der Fehlerbegriff des Produkthaftungsrechts an. Mit fortschreitend autonomen Systemen auf Basis von künstlicher Intelligenz steht das infrage: Der Blick wendet sich weg von Fragen der Konstruktion und Fabrikation hin zur Produktbeobachtung. Insofern kann dann auch der Betreiber in die Haftung geraten. Diskutiert wird eine weitergehende Gefährdungshaftung. Denkbar scheint es auch, die Beweislast analog den Prinzipien des § 836 Bürgerliches Gesetzbuch umzukehren. In der Tat dürfte derzeit bei einem Großteil der durch autonome Systeme verursachten Schäden vor allem ein Beweisproblem bestehen. Steht eine Unfallursache einmal fest, wird sich zeigen, ob der Fehler nicht doch rückblickend vermeidbar gewesen wäre. Und so erleichtert auch § 63a Straßenverkehrsgesetz (StVG) mithilfe der gesetzlich geforderten Blackbox die Beweisführung zumindest teilweise. Gegebenenfalls wird sich zeigen, ob dem Hersteller autonomer Fahrzeuge im Einzelfall wirklich ein Vorwurf gemacht werden kann. Beim Kfz ist die Situation aufgrund der Halter- und Fahrerhaftung (§§ 7, 18 StVG) aber speziell.

Eine rechtsphilosophische Frage: Wie „gerecht“ ist das deutsche Produkthaftungsrecht?

Die Frage ist, was man unter „Gerechtigkeit“ versteht. Wichtig ist, dass die Pflicht zur Schadenskompensation richtig allokiert ist, ohne dass Anreize zur Innovation abgewürgt werden. Ob das heute durchaus gerechte Produkthaftungsrecht auch in der Welt von morgen noch passt, ist eine offene Frage. Die Europäische Union ist daher an diesem Thema dran.

dass sie sich Zugang zur Steuerung verschaffen können. Für Juristen bedeutet das vor allem eines: Je mehr Akteure und Komponenten im Spiel sind, desto komplizierter gestaltet sich im Einzelfall die Frage nach der Haftung. An vielen Maschinen wirken heute zahlreiche Komponenten diverser Anbieter zusammen, etwa beim Antrieb, der Steuerung, den Sensoren sowie der Firmware des Systems. Einzelsysteme werden zu einem Gesamtsystem vernetzt und erledigen Aufgaben kooperativ. Bei einem Unfall ist es daher schwierig, die genauen

Fehlerursachen festzustellen und den Kausalverlauf einer Rechtsverletzung einwandfrei zu ermitteln. Grundsätzlich greift auch im Kontext der Industrie 4.0 das Produkthaftungsrecht, doch es weist den Geschädigten weitgehend die Beweislast zu. Und für die wird es immer schwieriger, den Fehler, den Schaden und den ursächlichen Zusammenhang zwischen beiden zu beweisen. Das gilt auch für Software; doch spätestens bei Internet-Updates wird die Abgrenzung von einem Service problematisch. Daher gibt es eine Vielzahl



MARTIN KILGUS,
Rechtsanwalt,
CMS Deutschland



DR. MARC HILBER LL.M.,
Rechtsanwalt und Partner,
Oppenhoff & Partner

an Reformbestrebungen im Produkthaftungsrecht. Natürlich werden die Halter und Nutzer von Maschinen und anderen Geräten auch in Zukunft nicht aus der Haftung entlassen, zumal der Übergang von rein menschlicher zu ausschließlich maschineller Steuerung meist fließend verläuft. Ein gutes Beispiel dafür bieten autonom fahrende Autos. Schon heute unterstützen zahlreiche Assistenzsysteme die Fahrer, doch bis zum selbstfahrenden Auto ist es, anders als bei Schienenfahrzeugen, noch ein weiter Weg. Der Gesetzgeber ist daher auch in Zukunft gefordert, das Recht der technischen Entwicklung anzupassen. Die rund um die künstliche Intelligenz geführte Diskussion um die Einführung einer „E-Person“ für Maschinen auf EU-Ebene weist einen möglichen Ausweg – nämlich den der Haftungsverlagerung auf eine Pflichtversicherung.

VERTRAGSRECHT UND CLOUD COMPUTING

Die Industrie 4.0 basiert maßgeblich auf vollautomatisierten Bestellungen, Zulieferungen und Abrechnungen. Grundlage hierfür ist die Distributed Ledger Technology (DLT), deren bekannteste Ausprägung die Blockchain ist. DLT ermöglicht sogenannte Smart Contracts, die so programmiert sind, dass sie beim Eintreten bestimmter Voraussetzungen selbststän-

dig tätig werden. Wenn etwa ein bestimmter Lagerbestand von Produktionsmitteln unterschritten wird, löst das System eine Bestellung bei einem festgelegten Zulieferer aus. Solche Self Executing Contracts sind derzeit der Hauptanwendungsfall und in der Praxis problemlos, da der zugrunde liegende Vertrag zwischen den Partnern auf herkömmlichen Weg geschlossen wird. Doch bei automatisierten Vertragsabschlüssen zwischen zwei Maschinen und der Kodifizierung der Vereinbarung in Software stellen sich noch viele juristische Fragen, die vom Gesetzgeber geregelt werden müssen.

Ein Fall für das Vertragsrecht ist auch die Nutzung von Cloud Services oder die Entwicklung eigener Software-Lösungen. Beim Cloud Computing sind verschiedene Varianten möglich (s. dazu auch Beitrag in *unternehmensjurist* 3/20 ab S. 40, „Was Juristen über IT wissen sollten“), doch inwieweit sie eine miet- oder werkvertragliche Leistung darstellen, ist unter Juristen umstritten. Deshalb sollten Unternehmen ausführliche Regelungen im Vertrag mit dem Anbieter der Cloud Services treffen, um die Nutzungsrechte an der Software zu klären und vor allem, um bei Schlechtleistung oder Änderung der Infrastruktur entsprechende Minderungen oder Entschädigungen zu erhalten. Neben dem Datenschutz gehört ein ordnungsgemäßer Exit mit Übergangsphase und Datenmigration ebenfalls vertraglich geregelt. ■ *Christoph Neuschäffer*

LEHRGANG DIGITAL LEGAL COUNSEL

Der fünftägige interdisziplinäre Zertifikatslehrgang Digital Legal Counsel wurde vom Deutschen Institut für Rechtsabteilungen und Unternehmensjuristen (diruj) konzipiert und vermittelt Wissen an der Schnittstelle von Technik und Recht. Er beinhaltet den Themenschwerpunkt IT, der sich über zwei Tage erstreckt und neben den Grundlagen der Digitalisierung und der Erläuterung von Begriffen wie Smart Factory, Smart Commerce und Virtual and Augmented Reality auch eine Einführung in Informatik und Programmiersprachen bietet (s. dazu Beitrag „Was Juristen über Informationstechnik wissen sollten“, *unternehmensjurist* 3/20, S. 40). Der Themenschwerpunkt Recht geht über drei Tage und beschäftigt sich mit der Digitalisierung entlang der Wertschöpfungskette im rechtlichen Kontext und mit den Themengebieten Digitale Sicherheit und Datenschutz sowie Social Media. Hier berichten wir über den dritten Tag des Lehrgangs mit dem Schwerpunkt Industrie 4.0, der von den Referenten Dr. Malte Grützmacher, Martin Kilgus (beide Rechtsanwälte, CMS Deutschland) und Dr. Marc Hilber (Rechtsanwalt, Oppenhoff und Partner) gestaltet wird.

Mehr dazu: www.diruj.de/digital-legal-counsel-2020/