

# Recht in der Industrie 4.0

LIEB.Rechtsanwälte, Erlangen / Nürnberg

Stand: 06/2019



# Inhalt

Recht in der Industrie 4.0.....	
I. Einleitung .....	5
II. Vertragsrecht .....	6
1. Rahmenlieferverträge .....	6
2. Qualitätssicherungsvereinbarungen .....	6
3. Konsignationslagerverträge.....	7
4. AGB .....	8
5. Geheimhaltungsvereinbarungen .....	9
III. Intellectual Property .....	11
1. Urheberrecht.....	12
2. Patente .....	13
3. Gebrauchsmuster .....	13
4. Marken.....	14
5. Design und Gemeinschaftsgeschmackmuster.....	15
IV. Arbeitsrecht 4.0.....	15
1. Home Office .....	15
2. Sabbatical.....	18
3. Brückenteilzeit .....	20
V. Datenschutzrecht.....	22
1. Datenschutzerklärung .....	22
2. Auftragsverarbeitung .....	22
VI. Internet- und Werbeauftritt .....	24
1. Impressum .....	24
2. Widerrufsbelehrung.....	24
3. Werbeaussagen und Lauterkeitsrecht (Wettbewerbsrecht im engeren Sinne) ....	25
a) E-Mail-Werbung.....	25
b) Beispiele stets verbotener Werbeformen .....	26



# I. Einleitung

Der Begriff „Industrie 4.0“ steht für die vierte industrielle Revolution. Sie beschreibt die Digitalisierung von industrieller Produktion und die Vernetzung bislang analoger Gegenstände mit digitaler Technik. Im Ergebnis soll es zu einer kompletten Verzahnung von Industrieanlagen, Fertigungsprozessen und Lieferketten kommen.

In den Unternehmen findet ein Umdenken statt, bestehende Marktstrukturen verändern sich, Abläufe und Geschäftsbeziehungen müssen vielfach neu definiert werden. Sobald die praktischen Ziele zwischen zwei Marktteilnehmern in groben Zügen umrissen sind, fällt vielfach auf, dass die seit Jahren verwendeten Vertrags-Templates nicht mehr zur neuen Situation passen. Bei aller Begeisterung für smarte Mess- und Monitoring-Instrumente, die beispielsweise den Wartungsbedarf einer Anlage nicht aufgrund festgelegter Intervalle, sondern aufgrund individuellen Bedarfs anzeigen, herrscht oftmals Ratlosigkeit, wie mit den so gewonnenen Daten rechtskonform zu verfahren ist.

Unser Kurzschrift soll Ihnen einen Überblick über relevante Fragestellungen geben. Unser Team steht Ihnen ferner jederzeit zur juristischen Lösung Ihrer Frage- und Problemstellungen zur Verfügung.

Wir kennen die Bedürfnisse und Problemstellungen von Industrieunternehmen:

Frau Rechtsanwältin Sarah Op den Camp war neben Ihrer Beratungstätigkeit als Rechtsanwältin als Syndikusanwältin für einen namhaften Automobilzulieferer in der Region tätig und dort mit Schwerpunkt Vertragsgestaltung und IP betraut.

Herr Dr. Christopher Lieb berät seit Jahren Unternehmen, insbesondere im Bereich Medizintechnik auf den Gebieten der Vertragsgestaltung und des Datenschutzrechts.

## II. Vertragsrecht

### 1. Rahmenlieferverträge

Rahmenlieferverträge sind die Basis dauerhafter Rechtsbeziehungen. Sie beinhalten das Grundgerüst verschiedener rechtlicher Regelungen, die für eine längerfristige Zusammenarbeit relevant sind. Wichtige Eckpfeiler derartiger Vereinbarungen sind Regelungen zu Art und Weise des Zustandekommens einzelner Verträge (z.B. durch Einzelaufträge, Abrufe o.ä.), Kündigungsregelungen, Regelungen zur Rechteübertragung und Haftung.

Durch die Vernetzung analoger und digitaler Welt stellen sich jedoch Fragen, die durch „klassische“ Rahmenverträge nicht gelöst werden. Diese sind beispielsweise:

Können durch automatisierte Abrufe einer Maschine rechtswirksame Erklärungen abgegeben werden?

Sind fehlerhafte Erklärungen einer Maschine rechtlich bindend?

Sind unter Einsatz fortschreitender Digitalisierung weiterreichende Haftungsbeschränkungen als bislang erforderlich?

Welche datenschutzrechtlichen Vereinbarungen müssen und dürfen die Parteien treffen?

Wir erörtern diese Fragen mit Ihnen gemeinsam und bieten Ihnen rechtssichere und praxisgerechte Lösungsansätze.

### 2. Qualitätssicherungsvereinbarungen

Qualitätsstandards sind oftmals Aushängeschild eines Unternehmens. Vereinbarungen hierüber sichern insbesondere im Rahmen von Lieferketten, dass diese Standards zwischen Verkäufer und Käufer eingehalten werden und das Produkt fortwährend eine bestimmte, gleichmäßige Qualität aufweist. Qualität birgt bekanntlich ein Potential der Markenetablierung und ist insofern oft sehr eng mit dem Image eines Unternehmens verzahnt.

Wer als Hersteller darauf achtet gute Vorprodukte einzukaufen, kann damit faktisch sein eigenes Haftungsrisiko für das Endprodukt reduzieren. Qualitätssicherung spielt dabei in nahezu jeder Branche eine tragende Rolle. Besonders häufig trifft man Qualitätssicherungsvereinbarungen jedoch in Wirtschaftszweigen an, die im Just-in-time Modus produzieren. Hier ist Qualitätssicherung besonders wichtig, da der weiterverarbeitende Hersteller gerade keine großen Lagerbestände aufweisen kann und somit fortwährend das Erliegen der Produktion droht.

Auch die Gewährleistungsrechte und das Deliktsrecht sind eng mit der Produktqualität verknüpft. Im Kaufvertragsrecht stehen dem Käufer grundsätzlich Gewährleistungsrechte gegenüber dem Verkäufer zu. Ferner gelten für Hersteller Verkehrssicherungspflichten und das Produkthaftungsgesetz. Wer eine Gefahrenquelle schafft, muss sicherstellen, dass Schäden bei anderen vermieden werden.

Hat der Hersteller an seine Zulieferer bestimmte Qualitätsanforderungen vertraglich gestellt, beeinflusst er damit faktisch auch die Gewährleistung gegenüber seinen Kunden. Gerade in risikobehafteten Branchen sollte man sich als Weiterverarbeiter Gedanken darüber machen wie man durch gezielten Einsatz von qualitativ hochwertigen Produkten den Mangel- und damit den Haftungsfall verhindert.

Besonderer Bedeutung kommen innerhalb der Qualitätssicherungsvereinbarung den Audit-Rechten zu. Hier bedarf es einer gewissen Balance und Erfahrung, um nicht eine Vertragspartei übermäßig zu benachteiligen und somit möglicherweise die Wirksamkeit einer Klausel zu gefährden.

Denn oftmals werden Qualitätsvereinbarungen als AGB formuliert und unterfallen daher auch der AGB-Kontrolle der §§ 305 ff. BGB.

### 3. Konsignationslagerverträge

Industrie 4.0 steht für smarte Produktionswege. Die großen Lagerbestände, die die Produktion über Wochen oder gar Monate sicherstellen, sind in vielen Wirtschaftssektoren schon seit langem Geschichte. Just-in-Time dahingegen gilt zwar als sehr kostensparend, gleichzeitig birgt es auch einen gewissen Risikofaktor. Dies zeigte sich erst vor gar nicht so langer Zeit bei einem namhaften bayerischen Automobilhersteller, der aufgrund seiner Just-in-Time Devise und der unerwarteten Streiks in seinen osteuropäischen Produktionsstätten vo-

rübergehend die Produktion einstellen musste. Konsignationslager erfreuen sich daher größerer Beliebtheit. Als dezentrale Warenlager des Lieferanten in der Nähe seines Kunden kombiniert es Vorteile aus den beiden vorgenannten Konzepten. Der Kunde entnimmt und bezahlt den Warenbestand der seinen Bedarf deckt, hat wegen der Nähe zu seiner Produktionsstätte eine größere Liefersicherheit und kann sich bei entsprechender Regelung dennoch die hohen Investitionen für ein eigenes Lager sparen.

Ein weiterer Vorteil für den Abnehmer besteht darin, dass der Lieferant vorerst Eigentümer der gelagerten Ware bleibt. Sollten sich also Änderungen im Design oder in technischer Hinsicht ergeben, oder unterliegen die Zulieferprodukte einem Haltbarkeitsdatum, so bleibt es die Pflicht des Lieferanten noch nicht entnommene Waren entsprechend auf eigene Kosten umzutauschen.

Für den Lieferanten ist der Vorteil in einer meist verstärkten Kundenbindung zu sehen.

Konsignationslagerverträge bieten sich vor allem bei häufig benötigten Bauteilen und bei Hilfs- und Betriebsstoffen (sogenannten C-Teilen) an. Sinnvoll kann diese Art von Lagerverträgen auch bei besonders hochpreisigen Teilprodukten sein, deren Bedarf oft schwankt. So können die Verfallsrisiken beim Lieferanten belassen werden.

In einem Konsignationslagervertrag sollten die Parteien hinreichende Bestimmungen zu Belieferungskonditionen, Preisen und Eigentumsübergang treffen. Außerdem sind auch Regelungen zur Rücknahme und zum Umgang mit Mängeln und Fehlmengen anzuraten. Auch auf die Versicherung der Produkte ist ein nicht unwesentliches Augenmerk zu legen.

Sollten die Konsignationslager in anderen europäischen Mitgliedsstaaten liegen, sollte man sich auch über die umsatzsteuerrechtliche Relevanz Gedanken machen. Einige EU-Staaten haben umsatzsteuerliche Vereinfachungen für Konsignationslager geschaffen. Diese komplexe Materie erfordert eine gewisse Expertise und macht häufiger auch ein kompetentes und internationales Beraterteam notwendig.

## 4. AGB

Als AGB werden die Allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Unternehmers bezeichnet, die das Gesetz als „für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte



Vertragsbedingungen“ definiert. AGB sind nicht verpflichtend und auch nicht für jedes Unternehmen geeignet. Sofern etwa die Leistung in einem Ladengeschäft erbracht wird und der Kunde die Ware direkt bezahlt und entgegennimmt, ist der Großteil des Geschäfts binnen Sekunden vollzogen, weitere Regelungen sind hierzu oftmals nicht erforderlich.

Anders jedoch bei Bestellungen, die über einen Webshop getätigt werden. Hier stellt sich die Frage, wie Zahlung und Versand abgewickelt werden sollen, wem gegebenenfalls das Eigentum an der Ware zusteht, solange der Kunde noch nicht bezahlt hat und an welchem Standort gegebenenfalls gerichtliche Streitigkeiten auszutragen wären.

Ebenfalls dringend zu empfehlen sind AGB bei Werk- oder Dienstleistungen, die von standardisierten gesetzlichen Vertragstypen abweichen (häufig der Fall im IT-Bereich), da das Gesetz hier nur sehr bedingt weiterhelfen kann.

Das bloße Kopieren fremder AGB aus dem Netz führt häufig zu unangenehmen Überraschungen, da der Inhalt nicht zum eigenen Unternehmen passt und die Gefahr von Abmahnungen droht. Wir erörtern mit Ihnen, ob und in welcher Form AGB für Ihr Unternehmen sinnvoll sind.

## 5. Geheimhaltungsvereinbarungen

Geheimnisse müssen geschützt werden. Zu diesem Zweck sind sogenannte NDAs (Non-disclosure agreements, vielfach auch Geheimhaltungsvereinbarung oder Vertraulichkeitserklärung) aus der Industrie heute nicht mehr wegzudenken. In den meisten Geschäftsbeziehungen werden – manchmal sogar bereits in deren Vorfeld – sensible Daten an den Geschäftspartner übermittelt. Essentiell für alle Akteure ist zum Schutz des eigenen Knowhows, dass genau diese Daten nicht an andere Dritte gelangen. Das gilt gleichermaßen für kleine Start-ups, wie auch für etablierte Konzerne. Eine Geheimhaltungsvereinbarung stellt hierbei den juristischen Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit dar.

Ein auf den Einzelfall zugeschnittenes NDA kann hier präventiv wirken. Standardformulierungen sind zwar ein Anfang, allerdings regeln diese eben auch nur einen Durchschnittsfall. Sich in diesem sensiblen Bereich hierauf zu verlassen kann als kühne Strategie gelten oder sich im Nachhinein auch als untrag-

bares Risiko erweisen. Das Risiko steigt weiter in ungeahnte Höhen, wenn auch die Existenz weiterer Unternehmen an der Geheimhaltung von Betriebsheimnissen hängt.

Wichtig in jedem Falle ist es, in der Vereinbarung sehr deutlich zu machen welche Informationen zu schützen sind. Es existieren verschiedene „Spielarten“ von NDAs. Die einen schützen jegliche Art von Information, die andere nur solche, die explizit als „geheim“ gekennzeichnet wurde. Hinterfragen Sie Ihr Unternehmen kritisch: Ist eine durchgehende Markierung sensibler Daten als „geheim“ in der Praxis überhaupt umsetzbar?

Geheimhaltungsvereinbarungen enthalten meist auch Bestimmungen zu den Rechtsfolgen einer Verletzung der Geheimhaltungspflichten. Hierbei geht es im Wesentlichen um Schadensersatz und Vertragsstrafen. Im Zuge gegenseitiger NDAs ist abzuwägen, ob man sich selbst auf ein Vertragsstrafeversprechen einlassen möchte, um im Gegenzug ein Äquivalent zu erhalten.

Zuletzt sind auch die aktuellen Entwicklungen in der Gesetzgebung zu beobachten und umzusetzen. Etwa mit der sogenannten Geheimnisschutzrichtlinie der EU, die seit Juni 2018 ihrem Inhalt nach auch für Deutschland gilt und im April 2019 endlich durch das Geheimnisschutzgesetz (GeschGehG) umgesetzt worden ist, kommt es zu einigen weitreichenden Modifizierungen. So gilt mit dem neuen Gesetz beispielsweise eine neue Definition der „Geschäftsheimnisse“. Lag nach der bisher gängigen deutschen Definition ein Geschäftsheimnis bereits dann vor, wenn eine geheime Tatsache von kommerziellem Wert nach dem erkennbaren subjektiven Willen des Inhabers geheim gehalten werden soll, so liegen die Anforderungen mit der europäischen Definition nun nochmals deutlich höher. Der subjektive Geheimhaltungswille reicht allein nämlich nicht mehr aus. Eine geheime Information liegt nur dann vor, wenn diese auch Bestandteil einer entsprechenden und *angemessenen* Geheimhaltungsvereinbarung ist. Unklar ist dabei allerdings immer noch, was *angemessen* konkret bedeutet. Eine Konkretisierung wird sich durch Richterrecht sukzessive ergeben. Man sollte dennoch nicht abwarten bis 100%ige Rechtssicherheit herrscht. Zum einen ist diese nie vollumfassend erreichbar, ferner sollte man in der Zwischenzeit nicht riskieren, dass die Betriebsinterna zu „Allgemeinwissen“ werden und in einem späteren Zeitraum die Erwerbgrundlage dem Unternehmen entzogen ist.

Ferner sollte daran gedacht werden, dass nach Art. 3 lit. b) der Geheimnisschutzrichtlinie das sogenannte „Reverse Engineering“ grundsätzlich zugelassen ist. Inhalt des Reverse Engineering ist die Analyse von erfolgreichen Produkten. Hierbei werden insbesondere Konstruktionen und technische Funkti-

onsweise mit dem Ziel eines Nachbaus und einer Parallelvermarktung untersucht.

Die Zulässigkeit des Reverse Engineering ist zwar bisher rechtlich nicht eindeutig geklärt. Nachbauten, die gegen Patentrechte verstoßen, waren und sind auch zukünftig unzulässig und entsprechend sanktionierbar. Bei nicht-patentierten Produkten ist die Lage deutlich schwieriger zu beurteilen. Hier bleibt oft nicht viel mehr als der wettbewerbsrechtliche Nachahmungsschutz. Künftig ist die Beobachtung, Untersuchung, der Rückbau oder das Testen eines öffentlich verfügbar gemachten Produktes keine Rechtsverletzung mehr. In einem NDA könnte dies aber vertraglich untersagt werden. Auch bereits jahrelang bestehende Geheimhaltungsvereinbarung sollten auf diese Veränderung hin überprüft werden, um böse Überraschungen zu vermeiden.

### III. Intellectual Property

Deutschland gilt schon seit jeher als das „Land der Dichter und Denker“. Gerade auch für die Zukunft werden Erfindergeist und kreative Schaffenskraft für Deutschland als relativ rohstoffarmes Land von herausragender Wichtigkeit sein, tendenziell sogar noch weiter steigen.

In Deutschland werden daher Urheberrechte samt verwandten Schutzrechten, Design, Patent- und Gebrauchsmusterrechte sowie Marken- und Kennzeichenrechte geschützt. Diese Rechte können teilweise formal erlangt werden, also durch Anmeldung bzw. Registrierung bei einer Behörde (so z.B. Marke oder Patent). Andere hingegen entstehen automatisch, so z.B. das Urheberrecht.

Die folgende Grafik gibt Ihnen einen Überblick über die komplexe Regelungsstruktur im Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes und Urheberrechts.

G e w e r b l i c h e r R e c h t s s c h u t z u n d U r h e b e r r e c h t						
Rechtsgebiet:	WETTBEWERBSR	MARKENR	PATENTR	GEBRAUCHSMR	DESIGNRECHT	URHEBERR
Gesetze/VO:	UWG, HeilmittelwerbeG, PreisangabenV	MarkenG (seit 01.01.1995, zuvor WZG), GMV, MMA, MMP	PatG	ArbEG GebrMG	DesignG, GemeinschaftsgeschmMVO	UrhG
Gegenstand:	Unzulässige Verhaltensformen im Wettbewerb, insbesondere unzulässige Werbung	Kennzeichnungen, insbesondere  - Waren- und Dienstleistungs- marken; R (+) - Unternehmens- kennzeichen (Firma); R (-) - Werktitel (Titel von Druckschriften, Filmwerken, Tonwerken, Fernsendungen etc.); R (-)	Schöpfungen technischer Natur		Schöpfungen ästhetischer Natur	
			<b>Erfindungen:</b>  a) neu  b) auf erfinderischer Tätigkeit beruhend  c) gewerblich anwendbar  Schutz von Verfahren  (+)                      (-)		zwei- und dreidimensionale <b>Muster und Modelle</b> , d. h. Farb- und Formgestaltungen, die das geschmackliche Empfinden des Betrachters ansprechen  "Neuheit und Eigenart"	
Schutzdauer (maximal):	Modeneuheiten: eine Saison  Sklavische Nachahmung bei Hinzutreten besonderer Unlauterkeitsmerk- male: ∞	∞	20 Jahre	10 Jahre	mit Registrierung bis max. 25 Jahre	70 Jahre nach dem Tod des Urhebers

R = formelle Registrierung bei Behörde erforderlich oder nicht

# 1. Urheberrecht

Das Urheberrecht gilt in Deutschland als Ausfluss des Persönlichkeitsrechts. Dies hat zur Konsequenz, dass eine Übertragung des kompletten Rechtes nicht möglich ist. Anderen können höchstens weitreichende Nutzungsrechte daran eingeräumt werden. Daraus wiederum folgt, dass an urheberrechtlich geschützten Werken wie technischen Zeichnungen, Texten, Computerprogrammen oder sonstigen geistigen Schöpfungen grundsätzlich der Urheber das Urheberrecht qua Gesetz erhält. Insbesondere im Falle der geistigen Schöpfung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses können Probleme hinsichtlich der Frage der Verwertung der Schöpfung entstehen. Zugunsten der Arbeitgeber existiert

eine Norm im Urhebergesetz, welche durch ständige Rechtsprechung sehr arbeitgeberfreundlich ausgelegt wird. Danach stehen dem Arbeitgeber an Werken, die der Arbeitnehmer in Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag geschaffen hat, grundsätzlich weitgehende Nutzungsrechte zu, welche durch den Lohn abgegolten werden. Urheberrechtlicher Schutz besteht für die Dauer von 70 Jahren nach dem Tod des Urhebers.

Zur Klar- und Sicherstellung dieser mit dem Gehalt abgegoltenen Nutzungseinräumung empfiehlt es sich bereits von Anfang an die Arbeitsverträge mit einer entsprechenden Passage zu versehen.

Insbesondere bei der Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitern oder Agenturen ist darauf zu achten, welche Rechte dem Unternehmer als Auftraggeber an einem bestimmten Ergebnis, z.B. einer Software, eingeräumt werden.

## 2. Patente

Technische Innovationen kann man in Deutschland für 20 Jahre mit einem Patent schützen lassen. Auch Computerprogramme können neben dem urheberrechtlichen unter gewissen Voraussetzungen patentrechtlichen Schutz genießen. In der Regel ist die Erlangung eines Patents kosten- und zeitintensiv.

Im Rahmen patentrechtlicher Verfahren arbeiten wir eng mit einem Patentanwalt zusammen, um neben rechtlichen Fragestellungen auch die technische Seite möglichst breit abzudecken. Ein besonderes Augenmerk ist auf landesspezifische Lizenzverträge mit den Lizenznehmern zu legen, da die Ausgestaltungsmöglichkeiten und -bedürfnisse durch die jeweiligen Rechtsordnungen höchst unterschiedlich ausfallen. Unsere Anwälte sind auf die Erstellung derartiger Verträge spezialisiert.

## 3. Gebrauchsmuster

Alternativ oder gegebenenfalls zusätzlich zum Patent können technische Erfindungen als sogenannte Gebrauchsmuster geschützt werden. Das entsprechende Verfahren ist schneller und preiswerter. Außer der Voraussetzung der

technischen Erfindung prüft das Deutsche Patent- und Markenamt anders als beim Patenteintragungsverfahren keine weiteren sachlichen Voraussetzungen. Dies bedeutet allerdings auch, dass die Frage, ob das Gebrauchsmuster Bestand hat, im Streitfall vor Gericht zu prüfen ist, während bei einem Patent dessen Bestehen durch die Eintragung bindend feststeht.

## 4. Marken

Deutschland steht für gute Qualität und eine Vielzahl altbewährter aber auch neuer und innovativer Marken. Um den eigenen Namen zu etablieren, sollte daher auch an Markenschutz gedacht werden.

Es gibt zwei Möglichkeiten, Marken für das Territorium der Bundesrepublik Deutschland schützen zu lassen: Einerseits als nationale, andererseits als Unionsmarke. Letztere gilt im Gebiet der gesamten Europäischen Union. Ob nur eine dieser oder beide Alternativen angemeldet werden sollen, ist im Einzelfall abzuwägen.

Da in Deutschland unabhängig von einer Markenmeldung Unternehmenskennzeichen, sprich dem Namen des Unternehmens im weitesten Sinne, Schutz gewährt wird, werden wir oftmals gefragt, weshalb eine Markenmeldung überhaupt sinnvoll ist. Zum einen fungiert die Marke als Gütesiegel und kann den Wert eines Unternehmens beträchtlich steigern (denken Sie an *Coca-Cola*), zum anderen handelt es sich beim Markenrecht um ein formelles Registerrecht, sodass insoweit keine Nachweisprobleme entstehen. Zudem wirkt das Unternehmenskennzeichen je nach Ausdehnung des Geschäftsgebiets vielfach nur regional, während mit einer Markeneintragung deutschland- bzw. EU-weiter Schutz erlangt werden kann.

Unsere Kanzlei begleitet Ihr Unternehmen in Bezug auf sämtliche rechtliche Aspekte von der Markenmeldung samt Widerspruchsverfahren bis hin zur Verteidigung Ihrer Marke gegen Anmelder ähnlicher Drittmarken, Verwender ähnlicher Kennzeichen oder auch aktive Angreifer.

## 5. Design und Gemeinschaftsgeschmackmuster

Es gibt die Möglichkeit, ein nationales Design eintragen zu lassen. Geschützt wird die zwei- oder dreidimensionale Erscheinungsform eines Erzeugnisses oder eines Teils davon. Beispiel für eine schützensfähige Erscheinungsform ist die klassische Colaflasche, da allein ihr Anblick den Betrachter auf die Marke *Coca-Cola* schließen lässt. Auch das Design ist ein ungeprüftes Recht, dessen Bestand erst im Streitfall gerichtlich geklärt wird; das Deutsche Patent- und Markenamt prüft bei der Anmeldung lediglich Formalien.

Alternativ kann beim Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum ein Gemeinschaftsgeschmackmuster für das Erscheinungsbild eines Erzeugnisses EU-weit eingetragen werden. Eine Besonderheit besteht jedoch auf dieser Ebene: Es existiert auch ein nicht eingetragenes Gemeinschaftsgeschmackmuster. Durch letzteres wird das Erscheinungsbild ab Offenbarung desselben für 3 Jahre geschützt; bei eingetragenen Geschmacksmustern ist der Schutz sowohl der Dauer als auch dem Umfang nach allerdings weitreichender.

## IV. Arbeitsrecht 4.0

### 1. Home Office

Young Professionals erobern die Herzen der Unternehmer. Aber sie sind auch dafür bekannt, dass für sie die Work-Life-Balance einen hohen Stellenwert hat. Das Home Office oder jedenfalls die Möglichkeit, dieses zeitweilig aufzusuchen, ist sicher schon zu einer Standardforderung geworden. Viele Arbeitgeber fordern heute Flexibilität; warum sollte man diese nicht auch den Mitarbeitern bieten? Die Vorteile sind vielgestaltig: Man schafft Vertrauen, kann mit einem ausgeklügelten Home-Office-Konzept auch Familienvätern/-müttern die Möglichkeit geben, weiter im Unternehmen zu verbleiben und bisweilen lassen sich sogar Kosten für Büroräume sparen.

Organisatorisch sind drei wesentliche Typen der Telearbeit kategorisierbar:

Teleheimarbeit	Ein Full-Home-Office-Konzept, bei dem der Mitarbeiter ausschließlich von zu Hause arbeitet.
Alternierende Telearbeit	Ein Wechselmodell zwischen dem Büro im Unternehmen und dem Büro in den eigenen vier Wänden - die derzeit wohl häufigste Variante.
Mobile Telearbeit	In diesem Modell reist das Büro in der Tasche Ihres Mitarbeiters um die Welt - ein Konzept, das vor allem bei hohem Reiseaufkommen interessant wird.

12 Prozent aller Arbeitnehmer arbeiten bereits in einem Home-Office-Konzept. Laut einer Statistik des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales könnten aber bis zu 40 Prozent der heutigen Arbeitnehmer in heimischen Büros arbeiten.

Das Home-Office-Angebot sollte nicht nur aus Imagegründen gut durchdacht sein; auch aus rechtlicher Sicht gibt es Verschiedenes zu beachten.

Etwa bei Einrichtung eines Telearbeitsplatzes durch den Arbeitgeber und Vereinbarung einer wöchentlichen Tätigkeit dort, gelten für den Arbeitgeber Verpflichtungen gemäß der Arbeitsstättenverordnung.

Außerdem gilt auch im heimischen Büro das Arbeitsschutzgesetz. Darüber hinaus braucht der Arbeitnehmer auch in den eigenen vier Wänden mindestens 11 Stunden Ruhezeit (§ 5 ArbZG).

Für Home-Office-Mitarbeiter gelten aber auch in anderen Bereichen Besonderheiten. Ein großes Problem ist etwa die Betriebszugehörigkeit derer, die einer Vollzeit-Teleheimarbeit nachgehen. Hier stellt sich das Problem, welcher Betriebsrat für diese Mitarbeiter zuständig ist. Aber auch beim Verkauf eines Geschäftszweiges stellt sich bei Telearbeit etwa die Frage, wer von einem Betriebsübergang erfasst wird.

Nicht zuletzt beim Kündigungsschutz stellen sich bezüglich Telearbeitsstellen neue Fragen. Wer ist beispielsweise Vergleichsmaßstab bei der Sozialauswahl? Jeder, der eine vergleichbare Tätigkeit wahrnimmt oder eben nur diejenigen,



die ebenfalls im Home Office tätig sind? Sollte man der letzten Ansicht folgen, so kann sich die Sozialauswahl auf sämtliche telearbeitende Mitarbeiter von Garmisch bis Flensburg erstrecken. Dies kann einen Vorteil bedeuten, bedarf aber gegebenenfalls auch deutlich weitreichenderer Argumentation bei der Auswahl des Einzelnen.

Da eine Vielzahl der herkömmlichen Arbeitsrechtsgesetze auch für den Home-Office-Mitarbeiter gelten, die vielfach anders gelagerten Bedürfnisse in diesem Bereich jedoch noch nicht gänzlich in Gesetzen abgebildet sind, empfiehlt sich eine regelnde Vertragsstruktur. Dies umso mehr, wenn Mitarbeiter regelmäßig oder vollständig im heimischen Büro verweilen.

Die Gestaltungsmöglichkeiten sind mannigfaltig und sollten stets an die Bedürfnisse im Einzelfall angepasst werden. Für den einen oder anderen bietet sich eine Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag an. An anderer Stelle ist es sinnvoll einen gesonderten Telearbeitsvertrag zu schließen.

Wesentliche Inhalte, die stets zu bedenken sein dürften, sind etwa:

- Umfang der Telearbeit
- Datenschutz und Datenumgang
- Dokumentationspflichten hinsichtlich der Arbeitszeiten oder Vertrauensarbeitszeit, Erreichbarkeit und Abgabenfristen
- Umgang mit selbstbestimmten Überstunden
- Ausstattung des Home Offices und damit einhergehende Kosten

Wir beraten Sie in diesem Bereich gerne individuell. Hierfür beobachten wir insbesondere die neuesten rechtlichen Entwicklungen. In einigen anderen Mitgliedsstaaten der EU haben sich Telearbeitsplätze bereits weiter etabliert als hierzulande. In den Niederlanden beispielsweise gibt es bereits seit dem Jahr 2015 einen Anspruch auf Home-Office-Tätigkeit.

## 2. Sabbatical

Der Wunsch nach flexibler Arbeit zeigt sich nicht nur beim Beschäftigungsort. Auch Arbeitszeitmodelle müssen an die neue Generation der Arbeitnehmer angepasst werden. Derzeit erfreuen sich besonders Sabbaticals großer Beliebtheit. Die Gründe für eine Arbeitsauszeit sind zahlreich: Sie reichen von Fortbildungsmaßnahmen bis hin zu Reisen oder schlicht mehr Zeit mit der Familie.

Aus rechtlicher Sicht ist das Sabbatjahr kein feststehender und hinreichend definierter Begriff. Daher ist die Gestaltungsbreite so umfassend wie die Motivationsgründe zahlreich. In Deutschland gibt es – anders als in anderen europäischen Mitgliedsstaaten – bislang keinen gesetzlichen Anspruch auf ein Sabbatjahr. In Dänemark hingegen wird die Arbeitsunterbrechung bereits jetzt finanziell gefördert. Ob Sabbaticals auch hierzulande Regelungsinhalt von Gesetzen werden, bleibt abzuwarten.

Rechtsansprüche auf ein Sabbatjahr ergeben sich in Deutschland derzeit nur durch Parteivereinbarung, also dort, wo das Sabbatjahr Teil des Arbeitsvertrags oder einer Kollektivvereinbarung geworden ist. Die rechtliche Ausgestaltung ist daher Sache der Beteiligten: individuell und maßgeschneidert.

Die häufigsten Gestaltungsvarianten stellen wir Ihnen hier vor:

	Inhalt	Besonderheiten
Langzeitkonto	<p>Es wird ein Wertguthaben angespart. Dieses wird zu einem späteren Zeitpunkt, also während der Auszeit, sukzessive ausgezahlt.</p> <p>Dies funktioniert etwa, indem Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Teilzeitvereinbarung treffen, der Arbeitnehmer aber in Vollzeit weiterarbeitet.</p>	<p>Die Sozialversicherung besteht auch während der Auszeit. Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Urlaubsanspruch zu. Arbeitsvertraglich zugesicherter, über den gesetzlichen Anspruch hinausgehender Urlaub, kann vertraglich abbedungen werden.</p>

Lebensar-  
beitszeitkonto

Es wird für eine be-  
stimmte Zeit während  
der aktiven Beschäfti-  
gung auf einen Teil der  
Vergütung verzichtet  
(Ansparphase). Dieser  
wird dann während  
der Freistellung ausbe-  
zahlt (Freistellungspha-  
se).

Wie Langzeitkonto.

Die Ansparphase er-  
streckt sich in der Re-  
gel zwischen einem  
und 10 Jahren. Je kür-  
zer die Ansparphase,  
desto höher die Ge-  
haltskürzung in dieser  
Zeit.

Die Auszeit kann indi-  
viduell gewährt wer-  
den. Meist zur Hälfte  
der Ansparphase oder  
an deren Ende.

Fondsspar-  
modell

Überstunden, ein Teil  
des Gehaltes oder  
auch Weihnachtsgeld  
und andere Sonder-  
zahlungen werden  
angespart.

Das Fondssparmodell  
wird in Deutschland  
bisher sehr zurückhal-  
tend angewandt.  
Meistens in Verbin-  
dung mit einem vorzei-  
tigen Ruhestand.

Der Arbeitgeber hat  
die Möglichkeit die  
angesparten Beträge  
in einem Investment-  
fonds anzulegen und  
zu vermehren. In der  
Freistellungsphase  
werden die Zinsen  
ausgezahlt.

Kündigung mit  
Wiedereinstel-  
lungszusage

Das Beschäftigungs-  
verhältnis wird been-  
det und eine Wieder-  
einstellung zu einem  
späteren Zeitpunkt  
ermöglicht.

Bei längeren Unter-  
brechungen besteht  
aufgrund fehlender  
Einzahlungen kein So-  
zialversicherungs-  
schutz.

Freistellungen sind nicht ausschließlich Mittel, um den Anforderungen der Arbeitnehmer an einen modernen Arbeitsplatz gerecht zu werden. Das Time out etwa stellt eine weniger freiwillige Auszeit dar. Unternehmen, die sich vorübergehend in wirtschaftlicher Schieflage befinden, stellen einzelne Arbeitnehmer unter gekürzten Bezügen von der Arbeit frei. Sobald sich die wirtschaftliche Lage wieder verbessert, kehrt der Arbeitnehmer zu unveränderten Konditionen an seinen Arbeitsplatz zurück. Ein Modell, das sich insbesondere anbietet, wenn gut ausgebildete Fachkräfte lange Zeit im Betrieb waren und die Einarbeitung neuer Mitarbeiter zeitintensiv wäre oder ein akuter Fachkräftemangel herrscht und eine Kündigung die spätere Neubesetzung nahezu unmöglich machen würde.

In der Beratung passen wir uns Ihren Bedürfnissen an. Wir unterstützen Sie gern bei der Vertragsgestaltung, egal ob bei Sabbatical-Klausel im originären Arbeitsvertrag oder bei nachträglicher Vertragsanpassung.

### 3. Brückenteilzeit

Teilzeitanprüche kennt man bereits seit den 1990ern. Mit der Brückenteilzeit gilt seit dem 1. Januar 2019 ein neuer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Anders als die Teilzeitanprüche aus dem BEEG, PflegeZG oder dem FPfZG bedarf es zur Geltendmachung des Anspruchs aus § 9a TzBfG keines familienbezogenen Anlasses. Der Arbeitnehmer muss also nicht angeben, wofür er die befristete Teilzeitstelle benötigt. Insgesamt ermöglicht die Brückenteilzeit eine deutlich flexiblere Handhabung als andere bestehende Teilzeitmodelle. Sie könnte sich damit als praxisgerechtes Instrument für das Arbeitsrecht 4.0 erweisen.

Durch die flexibleren Regelungen entstehen neue Vorteile für Arbeitnehmer. Bei der Brückenteilzeit kann die Befristungsdauer der Teilzeitarbeit flexibel von einem bis zu fünf Jahren gewählt werden. Damit geht die Befristungsdauer deutlich über bisher bestehende Teilzeitmodelle hinaus. Neu ist auch, dass die Zeitreduzierung vollkommen individuell gestaltet werden kann. Das neue Gesetz sieht keinen Mindest- oder Höchstumfang der Zeitreduzierung vor. So können mit der neuen Brückenteilzeit durch Kombination mehrerer Ansprüche deutlich längere, auf den Arbeitnehmer angepasste Teilzeitphasen erreicht werden. Dies könnte insbesondere für Elternteile nach bereits ausgeschöpfter

dreijähriger Elternzeit eine gangbare Option sein. Synergieeffekt kann bei solchen Modellen sein, dass das Arbeitsverhältnis für den Arbeitnehmer attraktiver gemacht und dadurch unerwünschte Fluktuation im Unternehmen verringert werden kann.

Der Gesetzgeber hat bei der Brückenteilzeit nicht allein auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht genommen. Vielmehr soll auch vermieden werden, dass ein solcher Anspruch den Unternehmer in organisatorischer Hinsicht überfordert.

Die Brückenteilzeit steht deshalb nicht voraussetzungslos jedem Arbeitnehmer zu. Sie greift nur in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 45 Beschäftigten. Außerdem muss das Arbeitsverhältnis bei Antragstellung mindestens sechs Monate bestanden haben.

Zudem ist es dem Arbeitgeber möglich, den Teilzeitwunsch - wie auch teilweise bei anderen Teilzeitansprüchen - aus betrieblichen Gründen zu versagen. Die Rechtsprechung des BAG ist zu diesem Thema (zu den bisherigen Teilzeitansprüchen) umfangreich und stark vom Einzelfall abhängig. Für mittelständische Unternehmen existiert bei der neuen Brückenteilzeit ein weiterer Schutzmechanismus: Arbeitgeber mit bis zu 200 Beschäftigten können künftig das Teilzeitgesuch mit Hinweis darauf ablehnen, dass bereits eine bestimmte Anzahl an Teilzeitstellen gewährt wurde. Das bietet den Vorteil, dass die Ablehnung nicht umfangreich betrieblich begründet werden muss; es genügt vielmehr der Hinweis auf den Schwellenwert und die bereits geschaffenen Teilzeitstellen. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass für die Summe der gewährten Teilzeitstellen nur jene der Brückenteilzeit eingestellt werden dürfen. Da die Brückenteilzeit quasi fabrikneu ist, läuft dieser Schutzmechanismus vorerst noch leer. Mit der Zeit dürfte er sich jedoch als deutlich einfachere Variante der Versagung erweisen und damit Mittelständler jedenfalls begründungstechnisch entlasten.

# V. Datenschutzrecht

## 1. Datenschutzerklärung

Die Regelungen im Datenschutzrecht verändern sich ständig. Die Entwicklung geht klar hin zum stärkeren Datenschutz und damit zu weitergehenden Verpflichtungen auch für Websitebetreiber. Nicht nur Unternehmer oder Online-Shops, sondern jeder Webseitenbetreiber muss nun mit Abmahnungen rechnen, wenn er keine oder eine unzureichende Datenschutzerklärung auf seiner Webseite eingebunden hat.

Eine Datenschutzerklärung muss den Nutzer eines Internetauftritts über Art, Umfang und Zwecke der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten durch den verantwortlichen Anbieter informieren. Unter den Begriff der personenbezogenen Daten fallen dabei Informationen wie Name, Anschrift, Telefonnummer und E-Mail-Adresse einer Person. Aber auch Informationen, die etwa über den Facebook-Like-Button oder Google Analytics übertragen werden, zählen ebenso wie die IP-Adressen der Seitenbesucher, die in Server-Logs gespeichert werden dazu.

Sofern Sie die Erstellung einer neuen oder die Überprüfung einer bestehenden Datenschutzvereinbarung wünschen, unterstützen wir Sie dabei gerne.

## 2. Auftragsverarbeitung

Die Auftragsdatenverarbeitung (kurz ADV) der BDSG-Terminologie wurde mit Einführung der DSGVO in Auftragsverarbeitung (nunmehr AV) umbenannt. Die Umbenennung ging mit einem deutlichen Anforderungsanstieg an den Datenschutz einher.

Eine Verarbeitung im Auftrag liegt immer dann vor, wenn personenbezogene Daten von einem Dienstleister weisungsgebunden bearbeitet werden oder diesem ein Zugriff auf entsprechende Daten zumindest ermöglicht wird. Rele-

vant wird dies also insbesondere bei Agentur-Newslettern, Cloud-Dienstleistungen oder externer Buchhaltung.

Die Gesamtverantwortung für ordnungsgemäße Datenverarbeitung und Einhaltung von Nachweispflichten nach Art. 5 DSGVO umfasst auch die Auftragsverarbeitung. Der Verantwortliche befreit sich hiervon also gerade nicht durch die Beauftragung eines Auftragsverarbeiters. Er bleibt für die DSGVO-Konformität verantwortlich.

Die datenschutzkonforme Auftragsverarbeitung erfordert mehrere Schritte. Zunächst ist mit dem Dienstleister ein Vertrag zur Auftragsverarbeitung (sog. AV-Vertrag) entweder als Einzelvertrag oder als Anlage zum Hauptvertrag zu schließen. Art. 28 Abs. 3 DSGVO enthält die Rechte und Pflichten beider Parteien und stellt die Mindestanforderungen an den AV-Vertrag zusammen. Diese können und sollten dann einzelfallbezogen ausgestaltet werden.

Art. 28 DSGVO regelt weiter, dass eine Auftragsverarbeitung nur durch einen Auftragsverarbeiter erfolgen darf, der hinreichend Garantie dafür bietet, dass die Datenverarbeitung anforderungsgemäß erfolgt. Der Verantwortliche muss sich daher fortwährend vergewissern, dass der Auftragsverarbeiter zur Verarbeitung geeignet ist.

Zu beachten ist auf Seiten des Auftragsverarbeiters, dass dieser, wenn er sich zur Erbringung der vereinbarten Dienstleistung selbst eines Subunternehmens bedienen will, hierfür eine vorherige - schriftliche oder elektronische - Genehmigung durch den Verantwortlichen benötigt.

Die umfassenden Vorschriften über Geldbußen in Art. 83 Abs. 4, 5 und 6 DSGVO gelten auch für die Auftragsverarbeitung. Bei Verstößen gegen die Vorgaben des Art. 28 DSGVO können Geldbußen von bis zu 10.000.000 € oder bis zu 2% des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres eines Unternehmens verhängt werden. Diese Sanktionen können auch den Auftragsverarbeiter treffen, insbesondere dann, wenn er gegen seine Pflichten aus Art. 28 Abs. 2 bis 4 DSGVO verstoßen sollte.

Es gibt die Möglichkeit zwischen den Parteien zu regeln, wer im Fall einer Sanktionierung haftet. Eine solche Regelung wirkt allerdings nur zwischen den Parteien und kann lediglich zu einem nachträglichen Regress führen; die Haftung nach außen kann nicht bestimmt werden.

## VI. Internet- und Werbeauftritt

Nicht nur für die wirksame Kundenakquise spielen Internet- und Werbeauftritt des Unternehmers eine wichtige Rolle. Hier lauern rechtliche Stolpersteine.

Aus diesem Grund sollte den folgenden Punkten besondere Beachtung geschenkt werden:

### 1. Impressum

Das Impressum dürfte mittlerweile jedem Unternehmer ein Begriff sein. Hierunter wird eine gesetzlich verpflichtende Anbieterkennzeichnung für Anbieter gewerbsmäßiger Online-Inhalte verstanden. Für die Einordnung von Websites als gewerbsmäßig kann bereits ein einzelnes Werbebanner ausreichend sein. Pflichtangaben sind hier etwa Name und Anschrift des Betreibers der Website, sowie Telefonnummer, E-Mail-Adresse und Umsatzsteueridentifikationsnummer. Freiberufler haben ferner die Kammer anzugeben, der sie angehören (z.B. Ärztekammer, Rechtsanwaltskammer). Verstöße gegen die Impressumspflicht können nicht nur von der zuständigen Aufsichtsbehörde, sondern auch von Wettbewerbern durch Abmahnungen geahndet werden. Falsche Angaben im Impressum führen hier in der Regel zu gleichen Sanktionen wie das komplette Fehlen eines Impressums. Die Impressumspflicht gilt nicht lediglich für das Betreiben einer eigenen Internetseite, sondern auch für bloße Shops innerhalb großer Handelsplattformen wie Amazon oder eBay, sowie für den gewerbsmäßigen Facebook-Auftritt.

### 2. Widerrufsbelehrung

Sofern ein Vertrag mit einem Verbraucher unter alleiniger Verwendung von Fernkommunikationsmitteln zustande kommt (z.B. Telefon, Fax, E-Mail, Onlineformular), hat der unternehmerisch tätige Verkäufer neben diversen weiteren Informationspflichten die Pflicht, den Käufer auf sein gesetzliches Widerrufsrecht hinzuweisen. Hierzu ist erforderlich, dass der Verkäufer den Kunden bei Vertragsschluss über sein Widerrufsrecht und dessen Folgen aufklärt und eine



Muster-Widerrufsbelehrung bereithält. Auch hier ist Vorsicht geboten. Bei falscher, unvollständiger oder veralteter Widerrufsbelehrung beginnt die Widerrufsfrist für den Käufer nicht zu laufen. Dieser kann somit die Ware noch über ein Jahr lang nach dem Kauf zurücksenden, ohne Wertersatz für die bisherige Nutzung leisten zu müssen. Zudem hat der Verkäufer in diesem Fall die Kosten der Rücksendung zu tragen und setzt sich dem Risiko von Abmahnungen aus, deren Kosten sich in der Regel im vierstelligen Bereich bewegen.

### 3. Werbeaussagen und Lauterkeitsrecht (Wettbewerbsrecht im engeren Sinne)

Bei der Auswahl von Slogans und Werbeaussagen ist Vorsicht geboten.

Auf Grundlage des Lauterkeitsrechts können Mitbewerber sowie Wirtschafts- und Verbraucherverbände gegen sich unlauter verhaltende Marktteilnehmer zivilrechtlich vorgehen. Sie können beispielsweise aufgrund des UWG Beseitigungs-, Unterlassungs- Schadensersatz- oder auch Gewinnabschöpfungsansprüche geltend machen.

Sinn und Zweck dessen ist es, den Anspruchsinhabern die Möglichkeit zu geben, geordnete Marktverhältnisse herzustellen oder hierauf hinzuwirken. So sollen aggressive oder irreführende Handlungen unterbunden werden können, was insbesondere dem Verbraucherschutz dient. Zudem gibt es einen unmittelbaren Schutz der Mitbewerber durch die Regulierung von vergleichender Werbung, die nur bei der Einhaltung bestimmter Regeln möglich ist, durch den Nachahmungsschutz, den Schutz vor Behinderung sowie dem Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Weiter sollen unzumutbare Belästigungen hierdurch unterbunden werden können, wie beispielsweise unautorisierte Anrufe und Werbeemails.

#### a) E-Mail-Werbung

Im Gegensatz zum angelsächsischen Rechtsraum, in welchem das Opt-Out-Prinzip herrscht, bei dem potentielle Kunden solange angeschrieben werden dürfen, bis diese erklären, keine weiteren Emails erhalten zu wollen, gilt in Deutschland das Opt-In-Prinzip, bei dem nur angeschrieben werden darf, wer

dies explizit wollte. Vor allem im Hinblick auf die damit einhergehenden Dokumentationspflichten ist gute Kenntnis der deutschen Vorschriften gefragt. Wir beraten Sie zu diesen Themen gerne.

Wichtig bei wettbewerbsrechtlichen Fragen ist schnelles Handeln, um im Fall eines Unterlassungsbegehrens eine einstweilige Verfügung beantragen zu können.

#### b) Beispiele stets verbotener Werbeformen

§ 3 UWG nennt in seiner sogenannten Blacklist verschiedene Handlungsformen, die stets verboten sind. Beispielfhaft genannt seien die Folgenden:

- die Verwendung von Gütezeichen, Qualitätskennzeichen oder Ähnlichem ohne die erforderliche Genehmigung;  
z.B. falsche CE- oder falsche Bio-Zeichen.
- die unwahre Angabe, ein Verhaltenskodex sei von einer öffentlichen oder anderen Stelle gebilligt;  
z.B. „staatlich anerkannt durch...“
- Lockangebote, d.h. Waren- oder Dienstleistungsangebote zu einem bestimmten Preis ohne Hinweis darauf, dass der Unternehmer diese oder gleichartige Waren oder Dienstleistungen voraussichtlich nicht für einen angemessenen Zeitraum in angemessener Menge zum genannten Preis bereitstellen oder bereitstellen lassen kann
- die unwahre Angabe oder das Erwecken des unzutreffenden Eindrucks, gesetzlich bestehende Rechte stellen eine Besonderheit des Angebots dar; z.B. „Wir geben Ihnen volle zwei Jahre Gewährleistung bei unseren Neuwaren!“ - das wäre gesetzlich so vorgesehen und daher irreführend.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Sarah Op den Camp  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Handels- und  
Gesellschaftsrecht

Dr. Christopher Lieb, LL.M.Eur.  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Handels- und  
Gesellschaftsrecht

**LIEB** ■ RECHTSANWÄLTE

■ ERLANGEN

Äußere Brucker Straße 51  
91052 Erlangen  
Fon +49 (0)9131 6300-73  
Fax +49 (0)9131 6300-777

■ NÜRNBERG

Bucher Straße 21  
90419 Nürnberg  
Fon +49 (0)911 217909-0  
Fax +49 (0)911 217909-99

■ WWW

[info@lieb-online.com](mailto:info@lieb-online.com)  
[www.lieb-online.com](http://www.lieb-online.com)

©2019