

Vorschläge für

## **Abschlussarbeiten (Bachelor/Master/Stud.arbeiten WiIng)**

an der **Professur für Wirtschaftsrecht, insb. Innovations- und Technologierecht** (Prof. Dr. S. Müller)

für das **Sommersemester 2021**

### **Vorbemerkung**

Das Dept. Recht nimmt an der fakultätsweiten Verteilung für Abschlussarbeiten (Bachelor und Master) teil. Die Übernahme eines Themas an der Professur für Wirtschaftsrecht, insbesondere Innovations- und Technologierecht, setzt die Bereitschaft des/der Studierenden zur Teilnahme an einem vorbereitenden, Methodik- und Forschungsansätze behandelnden Propädeutikum und Kolloquium (verschiedene Veranstaltungstermine regelmäßig zu Beginn der Vorlesungszeit, ggfs. als online-Veranstaltung) sowie zur Beachtung eines von den Mitgliedern der Professur entwickelten und zur Verfügung gestellten Leitfadens für die Bearbeitung von Abschlussarbeiten voraus. Weitere Einzelheiten zur Bewerbung um Themen entnehmen Sie bitte der entsprechenden Ankündigung auf dem Internetauftritt der Professur (<https://wiwi.uni-paderborn.de/dep6/wirtschaftsrecht-insbesondere-innovations-und-technologierecht-prof-dr-s-mueller/lehre/abschlussarbeiten/>).

Neben den unten aufgeführten **Themenvorschlägen** können Themen – nach Rücksprache mit Prof. Müller oder den wissenschaftlichen Mitarbeitern der Professur – auch **individuell vereinbart** werden.

Interessierte Studierende (bzw. solche, die Rückfragen zu den unten aufgeführten Themen haben) möchten dazu bitten Herrn Prof. Müller oder die wiss. Mitarbeiter ansprechen, derzeit idealerweise per E-Mail (vgl. dazu die Angaben auf dem Internetauftritt der Professur [go.upb.de/Wirtschaftsrecht](http://go.upb.de/Wirtschaftsrecht)).

## Themen für Bachelor-Arbeiten:

### **Der Wandel der Arbeitnehmerhaftung im flexibilisierten und digitalisierten Arbeitsrecht?**

*Die Arbeitnehmerhaftung, vorliegend verstanden als Haftung des Arbeitnehmers für von ihm im Zusammenhang mit der Ausübung seiner Tätigkeit verursachte Schäden gegenüber dem Arbeitgeber, ist im Grunde ein etabliertes, im Wesentlichen durch Richterrecht geschaffenes rechtliches Konstrukt. Es entstammt einer Zeit, in der die zeitgebundene räumliche Integration des Arbeitnehmers in die vom Arbeitgeber geschaffene Betriebsorganisation das absolut vorherrschende Leitbild darstellte und in welcher die Betriebsorganisation ganz überwiegend durch Humanressourcen gelebt wurde. Doch in dem Maße wie sich der Arbeitsort von Beschäftigten aus der vom Arbeitgeber gesteuerten räumlichen Betriebsorganisation hinausverlagert (Homeoffice, mobile office), gibt es Anlass zu einer rechtlichen Überprüfung, ob die dogmatischen Grundlagen der Arbeitnehmerhaftung noch uneingeschränkt Geltung beanspruchen können. Darüber hinaus stellen sich im Hinblick auf eine künftige Arbeitswelt, in der Humanakteure und autonome Systeme Arbeitsaufgaben mit- und nebeneinander ausführen, grundlegende Fragen über die Berechtigung und die Begründung einer Arbeitnehmerhaftung für individuelles menschliches Fehlverhalten in einer hybriden digitalisierten Arbeitsumgebung.*

*Gegenstand des Themas soll es sein, ausgehend von aus der Personalwirtschaft gewonnenen bzw. in die künftige Betriebsorganisation übertragenen (hypothetischen) Sachverhalte und Haftungsszenarien eine rechtliche Analyse zu Konzeption und Berechtigung der Grundsätze über die Arbeitnehmerhaftung vorzunehmen.*

*Für die Bearbeitung sind solide Kenntnisse des Individualarbeitsrechts sowie Kenntnisse der Personalorganisation, idealerweise auch der Produktionswirtschaft, erforderlich.*

Anknüpfungs- und Einführungsliteratur: knapp zum Konzept der Arbeitnehmerhaftung *Christian Alexander*, Leistungsstörungen im Dienstvertrag, JA 2015, 321 ff. (unter D. III.) sowie ausführlicher *Ulrich Pallasch*, Einschränkung der Arbeitnehmerhaftung für betriebliche Tätigkeiten, RdA 2013, 338 ff. (dort ausführlich zur dogmatischen Herleitung unter B.); *Jan Wilhelm*, Arbeitnehmerhaftung im Homeoffice, NZA 2021, 15 ff. (jeweils abrufbar über beck-online, ggfs. auch als Printexemplar in der UB vorhanden).

### **Digitalisierte Arbeitnehmerkontrolle durch People Analytics etc.**

Der arbeitsweltliche Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Zusammenhang mit dem Bewerbungsprozess ist rechtlich einigermaßen aufgearbeitet. Noch nicht näher diskutiert wurden in der juristischen Fachliteratur die individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen des Einsatzes von digitalen Instrumenten (People Analytics) zum Zwecke der *Überwachung* von Arbeitnehmern, wobei sowohl arbeitsrechtliche als auch datenschutzrechtliche Bezüge zu beachten sind. Für die Bearbeitung sollen zugleich arbeitspsychologische und personalwirtschaftliche Dimensionen des Einsatzes solcher Tools erschlossen werden und parallel die sich abzeichnende Rechtsentwicklung zu einem Beschäftigtendatenschutzgesetz (BeschDSG) reflektiert werden.

Für die Bearbeitung sind solide Kenntnisse des Individualarbeitsrechts, idealerweise auch des kollektiven Arbeitsrechts erforderlich sowie Interesse für Rechtsentwicklung, Personalwirtschaft sowie idealerweise auch Arbeits- und Organisationspsychologie hilfreich.

Anknüpfungs- und Einführungsliteratur: grundlegend zu People Analytics im Arbeitsrecht *Lena Rudkowski*, „Predictive Policing“ am Arbeitsplatz, NZA 2019, 72 ff.; *Katja Chandna-Hoppe*,

Beweisverwertung bei digitaler Überwachung am Arbeitsplatz unter Geltung der BDSG 2018 und der DS-GVO – der gläserne Arbeitnehmer, NZA 2018, 614 ff. (v.a. zu datenschutzrechtlichen Folgen).

### **Arbeitnehmerseitige Fahrzeiten und Vergütungsrisiko: Typologie arbeitnehmerseitig durchgeführter Fahrten sowie Idee, Begründung und Grenzen einer Vergütungspflicht für „dienstlich“ aufgewendete Fahrzeiten – unter besonderer Berücksichtigung räumlich flexibilisierter Arbeitsverhältnisse sowie personalwirtschaftlicher Personaleinsatzgestaltung**

*Namentlich die (örtliche) Flexibilisierung der Arbeitserbringung geht häufig mit gesteigerten Fahrzeiten des Arbeitnehmers einher, wobei die Anlässe für Fahrten sehr unterschiedlich sein können. Unter Vergütungsgesichtspunkten stellt sich für den Arbeitnehmer die Frage, ob er berechtigt ist, für die aufgewendeten Fahrzeiten vom Arbeitgeber Arbeitsentgelt zu verlangen. In der Arbeit ist daher zunächst zu strukturieren, welche Fahrten für welche Anlässe typischerweise durch das Arbeitsverhältnis veranlasst sind (wobei ggfs. auch branchen- bzw. funktionspezifische Perspektiven, etwa für Vertrieb und Logistik, aufgegriffen werden können). Auf dieser Grundlage soll dann eine nach Vertragsrisiken ausgerichtete rechtliche Würdigung des Vergütungsanspruchs, unter Berücksichtigung neuerer Rspr., geleistet werden. Schließlich bleibt auf Basis der juristischen Würdigung zu erörtern, welche Möglichkeiten dem Arbeitgeber für die betriebswirtschaftliche Gestaltung der Personaleinsatzplanung offenstehen, um eine für ihn günstige Verteilung des Vergütungsrisikos zu erreichen.*

Anknüpfungsliteratur: Alexander Stöhr/Hendric Stolzenberg: Dienstreisen – Arbeitszeitrechtliche Behandlung und Vergütung, NZA 2019, 505 ff.; Burkhard Boemke, Fahrzeiten als Arbeitszeiten, RdA 2020, 65 ff. (jeweils über beck-online abrufbar).

### **Erholungsurlaub nach BUrlG und die Entgrenzung von Arbeitszeit**

Dem durch das BUrlG gesetzlich abgesicherten (und arbeitgeberseitig finanzierten) Mindesturlaub des Arbeitnehmers kommt kraft Gesetzes Erholungscharakter zu – der Arbeitnehmer soll seine Arbeitskraft regenerieren (können) und einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit erhält. „Angriffe“ auf den gesetzlich angeordneten Erholungszweck können aus unterschiedlicher Richtung erfolgen. Zum einen kann es das Ansinnen des Arbeitnehmers sein, die ihm durch Gesetz eingeräumte (Erholungs-)Urlaubszeit zur Verfolgung anderweitiger Erwerbstätigkeit einzusetzen, was durch § 8 BUrlG jedoch im Grundsatz unterbunden werden soll – gibt es dennoch im Einzelfall berücksichtigungsfähige Erwerbswünsche des Arbeitnehmers und wie soll damit umgegangen werden? Andererseits sind manche Arbeitgeber der Auffassung, die an den im Erholungsurlaub befindlichen Arbeitnehmer gerichtete Erwartung, er möge auch während des Urlaubs bestimmte dienstbezogene Aufgaben wahrnehmen (insb. „kurzes“ Abrufen arbeitsbezogener E-Mails über dienstliche E-Mail-Adressen), stelle den Erholungszweck nicht in Frage – unter welchen Voraussetzungen ist von einer Urlaubsunterbrechung auszugehen und wie sind die arbeitsrechtlichen Folgen zu beurteilen? Letztlich ist damit die Verantwortlichkeit für Antritt und „Durchführung“ von Erholungsurlaub angesprochen.

Im Rahmen der hier skizzierten Aufgabe sollen die Rahmenbedingungen des Erholungsurlaubs in Zeiten zunehmend entgrenzten Arbeitens nachgezeichnet und näher untersucht werden. Dabei sind auch unionsrechtliche Entwicklungen des Arbeitszeit- und Urlaubsrechts sowie personalwirtschaftliche und arbeitspsychologische Erkenntnisse zu berücksichtigen. Schließlich soll auch die Frage aufgeworfen und beurteilt werden, ob in Zeiten (vielfach gewünschter) zunehmend flexibilisierter Arbeitszeiten eine gesetzgeberische Regulierung starrer Erholungszwecke in bestehenden Arbeitsverhältnissen

überhaupt noch berechtigt ist; dies auch unter Beachtung von Erwerbsverhältnissen jenseits des Arbeitsverhältnisses im eigentlichen Sinn.

Anknüpfungs- und Einführungsliteratur: (älter und grundlegend) *Claudia Schubert*, Der Erholungsurlaub zwischen Arbeitsschutz und Entgelt, NZA 2013, 1105 ff.; *Jan Alexander Daum*, Die Urlaubs-Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, RdA 2020, 179 ff. (allerdings spezifisch zu § 7 Abs. 3 BUrlG am Bsp. versch. Entscheidungen des BAG v. 19.2.2019); *Lucas Lichtenberg*, Kurzfristige Urlaubsunterbrechung durch E-Mail-Lektüre, RdA 2020, 265 ff. (jeweils über beck-online abrufbar, ggfs. auch in Printversion).

### **Die (GmbH & Co.) KGaA als Möglichkeit der Fremdfinanzierung unter gleichzeitiger Personalisierung**

Die Kommanditgesellschaft auf Aktien ist – insbesondere in Kombination mit einer haftungsbeschränkten Kapitalgesellschaft, wie der GmbH oder der SE – eine interessante Möglichkeit der Fremdfinanzierung, ohne gleichzeitig die persönliche Ausgestaltung aufzugeben. Sie verbindet in ihrer Grundform Elemente aus der Aktien- und der Kommanditgesellschaft. Daher ist sie u.a. für Familienunternehmen und den Mittelstand äußerst attraktiv. Die Gestaltung birgt einige Vor- und Nachteile, welche in der Arbeit darzustellen und vor dem Hintergrund möglichst flexibler Finanzierung bei gleichzeitiger Personalisierung der Führungsebene juristisch zu bewerten sind.

Anknüpfungsliteratur: *Ebbinghaus/Hasselbach*, Die KGaA als Unternehmensform für den deutschen Mittelstand, DB 2015, 1269; *Kruse/Domning/Frechen*, Die (GmbH & Co.) KGaA als moderne Rechtsform für mittelständische -Familienunternehmen, DStR 2017, 2440; *Mayer-Uellner/Otte*, Die SE & Co. KGaA als Rechtsform kapitalmarktfinanzierter Familienunternehmen, NZG 2015, 737.

### ...sowie Bachelor-Sonderthemen „Corona-Krise“

Hinweis für alle dazu formulierten Themenvorschlägen: *Beachte für sämtliche zum Themenkomplex I aufgeführten Themen die topaktuelle Darstellung von Hubert Schmidt (Hrsg.), Covid-19 – Rechtsfragen zur Corona-Krise, 2020, mit themenbezogenen Einzeldarstellungen verschiedener Autor/-innen, ggfs. online abrufbar über beck-online.*

### **Sars2-CoV-Pandemie und die Behandlung langfristiger Geschäftsbeziehungen – Ansätze für eine angemessene „pandemiebedingte“ Risikoverteilung und Konfliktlösung in Vertragsverhältnissen inkl. einer rechtsökonomischen Würdigung der juristischen Instrumente.**

*Die Durchführung von Verträgen ist durch die Sars2-CoV-Pandemie schwer beeinträchtigt worden. Dies gilt auch für langfristig abgeschlossene Verträge auf Grundlage entsprechender unternehmerischer Geschäftsbeziehungen; hier ist besonders zu prüfen, inwieweit sich pandemiebedingten Störungen – insb. wenn sie über Monate oder (bisher hypothetisch) gar Jahre andauern – auf den Bestand des Vertragsverhältnisse sowie die Beschaffenheit von Leistung und Gegenleistung auswirken. Hierzu sind die einschlägigen im Privatrecht anerkannten Konfliktlösungsmechanismen (Unmöglichkeit, Geschäftsgrundlage, Einreden etc.) zu untersuchen und auch neueste gesetzgeberische Entwicklungen zu berücksichtigen. Die dabei am Maßstab des geltenden Rechts herausgearbeitete Risikoverteilung soll sodann idealerweise einer rechtsökonomischen Würdigung unterzogen werden.*

Anknüpfungsliteratur: *Marc-Philippe Weller et al.*, Virulente Leistungsstörungen – Auswirkungen der Corona-Krise auf die Vertragsdurchführung ; *Martin Schmidt-Kessel/Christina Möllnitz*,

Coronavertragsrecht – Sonderregeln für Verbraucher und Kleinstunternehmen, NJW 2020, 1103 ff. (zu aktuellen Gesetzesänderungen); aus paneuropäischer Perspektive *Christian Twigg-Flesner*, The Covid-19 Pandemic – a Stress Test for Contract Law?, EuCML 2020, 89 ff. (jeweils über beck-online abrufbar).

### **Kurzarbeit und Arbeitsvertragsrecht – Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Einsatzes zur Bewältigung von pandemiebedingter Arbeitsumstände**

Als wesentliches regulatorisches Instrument zur Bewältigung der arbeitsrechtlichen Herausforderungen, die aus der Sars2-Cov-Pandemie folgen, wird überwiegend die *Kurzarbeit* gesehen. Das Instrument ist gesetzlich zwar im Wesentlichen sozialversicherungsrechtlich unter dem (wichtigen!) Gesichtspunkt der vermögensrechtlichen Folgen für den Arbeitnehmer anhand des Begriffs des *Kurzarbeitergelds* eingebettet (vgl. §§ 95 ff. SGB III), jedoch wird sozialversicherungsrechtlich nicht determiniert, unter welchen – zumal gesundheitsbezogenen – Bedingungen der Arbeitgeber berechtigt ist, die arbeitsvertraglich bzw. tarifvertraglich bestimmte Arbeitszeit einseitig herabzusetzen. Gegenstand der Arbeit soll es daher sein, die einzel- und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen (unter Einschluss des AGB-Rechts) zu ermitteln, darzustellen und insbesondere unter Berücksichtigung von Gründen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitnehmersicherheit kritisch zu würdigen.

Einführungs- und Anknüpfungsliteratur: knapp als (aktuelle) Einführung *Marcus Bertz*, Kurzarbeit in Zeiten der Corona-Krise, NJW-Spezial 2020, 242 f.; *Felix Geulen/Volker Vogt*: Kurzarbeit in der Corona Krise, ArbRAktuell 2020, 181 ff. *Daniel Klocke*, Zur Zulässigkeit von Kurzarbeitsklauseln im Arbeitsvertrag, RdA 2020, 331 ff. (jeweils über beck-online abrufbar, ggfs. auch in Printversion). (abrufbar über beck-online, ggfs. auch als Printversion).

### **Ein arbeitnehmerseitiges „Recht auf Homeoffice“?**

*Während der Sars2-CoV-Pandemie ging die Initiative zu Verrichtung von Arbeit aus dem Homeoffice häufig vom Arbeitgeber aus. Unabhängig davon haben die jüngsten Entwicklungen rund um Arbeitsrecht in Pandemiezeiten die juristische und rechtspolitische Diskussion um ein „Arbeitnehmerrecht auf Homeoffice“ neu beflügelt. Aus diesem Anlass sollen gesetzgeberische und branchenbezogene Ansätze hierzu gesichtet und ausgewertet, juristische und personalwirtschaftliche wissenschaftliche und betriebspraktische Erkenntnisse herangezogen und daraus eine Positionierung zur im Thema aufgeführten Leitfrage formuliert werden, die beantwortet, ob aus dem geltenden Recht bzw. anerkannten Rechtsgrundsätzen ein solcher Anspruch hergeleitet werden kann oder ob rechtspolitische Vorschläge zur Schaffung eines solchen Rechts Zuspruch verdienen. Für die Bearbeitung sollen auch europäische bzw. rechtsvergleichende Perspektiven eingenommen werden.*

Anknüpfungsliteratur: *Krieger/Rudnik/Povedano Peramato*, Homeoffice und mobile Office in der Corona-Krise, NZA 2020, 473 ff.; *Joachim Schwede*, Homeoffice wegen Covid-19 – Arbeitsschutzrechtliche Erwägungen, ArbRAktuell 2020, 160 ff.; *Michael Fuhlrott/Katharina Fischer*, Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, NZA 2020, 345 ff. (insb. unter II.2); *Christian Picker*, Gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice.

### **Die Auswirkungen der Covid-19-Krise auf Versammlungen von Gesellschaftern oder Organmitgliedern in Kapital- und Personengesellschaften**

*Während der Sars2-CoV-Pandemie könnten die Versammlungen von Gesellschaftern und Organen in Gesellschaften gegen das geltende Veranstaltungs- und Betretungsverbot verstoßen. Um dies zu umgehen, verabschiedete der Bundestag das COVID-19-GesG. Hier wurden einige Änderungen zur eigentlich gängigen Versammlungspraxis verabschiedet, welche in der Arbeit darzustellen und juristisch zu bewerten sind. In den Vordergrund rückt hierbei die virtuelle Versammlung, welche noch vor der Krise undenkbar war. Die Bearbeitung sollte die genauen Voraussetzungen und Gestaltungen darstellen und im Hinblick auf die Änderung des Gesetzes ebenso illustrieren, inwiefern das Model der virtuellen Versammlung für Gesellschaften zukunftsfähig ist. Hierbei müssen die Einschränkungen der Rechte der Beteiligten und die Vorteile einer virtuellen Versammlung gegenübergestellt werden.*

Anknüpfungsliteratur: Herrler, Die virtuelle Hauptversammlung nach dem COVID-19-Gesetz, DNotZ 2020, 468; Schulteis, Gesellschaftsrecht in Zeiten des „Coronavirus“: Änderungen zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im GmbH-Recht, Genossenschaftsrecht, Umwandlungsrecht, Vereins- und Stiftungsrecht sowie WEG-Recht, GWR 2020, 169; Seibt/Danwerth, Die Zukunft der virtuellen Hauptversammlung während und nach der COVID-19-Pandemie, NZG 2020, 1241.

## Themen für Master-Arbeiten (ggfs. abgewandelt als Studienarbeiten Wilng):

### **Die Berechtigung einer gesonderten Arbeitnehmerbeteiligung an der Entstehung geistigen Eigentums – dogmatische Konzeption und Umsetzung in der Praxis**

*Nach deutschem Recht wird der Arbeitnehmer, der in Ausübung seiner arbeitsvertraglich übernommenen Aufgaben eine patentfähige Erfindung schafft, über das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (kurz: ArbNErfG) bereits qua Gesetz am Innovationserfolg vermögensmäßig im Sinne einer Sondervergütung beteiligt. Das vom deutschen Gesetzgeber im ArbNErfG gewählte Regelungssystem ist nicht nur im internationalen Vergleich ungewöhnlich, sondern stellt sich auch im Kontext des deutschen Rechts des geistigen Eigentums insoweit als Spezifikum dar, als nach Urheber-, Marken- und Designrecht eine zwingende vermögensmäßige Beteiligung des „Arbeitnehmer-Innovators“ nicht vorgesehen ist. Daher kann es nicht verwundern, wenn die Grundanliegen des ArbNErfG auch knapp 60 Jahre nach seiner Verabschiedung noch immer kritisch gesehen werden, dies auch und gerade aus betriebs- und volkswirtschaftlichem Blickwinkel: Setzt das Gesetz überhaupt geeignete Innovationsanreize und (wie) lässt sich seine Berechtigung volkswirtschaftlich begründen?*

*Im Rahmen des zur Bearbeitung gestellten Themas soll zunächst das im ArbNErfG verwirklichte System der Arbeitnehmerbeteiligung kurz dargestellt und sodann – gerade im Vergleich mit der Rechtslage zu anderen Rechten des geistigen Eigentums – kritisch gewürdigt werden. Dabei sollen insbesondere betriebs- und volkswirtschaftliche Ansätze berücksichtigt und sodann typische rechtliche Problembereiche bei der Anwendung des ArbNErfG identifiziert und im interdisziplinären Kontext diskutiert werden. Idealerweise wird die Betrachtung um Beispiele der Arbeitnehmerbeteiligung für die Entwicklung geistigen Eigentums aus der Unternehmenspraxis (Literaturrecherche und/oder Befragung) ergänzt.*

Anknüpfungsliteratur: P. Wege, S. Müller und L. Kempel: Arbeitnehmererfinderrecht, als Abschnitt 7.1 („IP-Compliance“) in: P. Wege/J. Ensthaler (Hrsg.): Management geistigen Eigentums, Springer 2013, S. 240 ff.; A. Wandtke, 50 Jahre Urheberrechtsgesetz – eine unendliche Geschichte des Arbeitnehmerurheberrechts, GRUR 2015, 831 ff.; vgl. zur Grundidee der Arbeitnehmerbeteiligung an im Arbeitsumfeld erbrachten immaterialgüterrechtlich relevanten Leistungen bereits Bernhard Ulrici, Das Recht am Arbeitsergebnis, RdA 2009, 92 ff.

## **IP-Compliance als Aufgabe des Managements geistigen Eigentums**

*Obwohl sich das interdisziplinäre Praxis- und Forschungsfeld der „Corporate Compliance“ in jüngster Zeit stark fortentwickelt und mittlerweile etabliert hat, werden in diesem Kontext Fragen der Compliance von geistigem Eigentum (Intellectual Property Compliance, oder: **IP Compliance**) bislang kaum erörtert (so finden sich weder im Handbuch von Hauschka et al. noch im führenden Lehr- und Studienbuch von Teichmann konkrete Ausführungen dazu). Dies verwundert umso mehr als Rechte des geistigen Eigentums, v. a. Patentrechte, unzweifelhaft auch aus betriebswirtschaftlichem Blickwinkel werthaltige Assets darstellen. Bei der Entstehung oder der Nutzung von patentgeschützten technischen Lehren können jedoch Haftungsrisiken entstehen, die unternehmensintern einer gezielten pro-aktiven Analyse, Beurteilung und Steuerung bedürfen: So zieht die Verletzung eines fremden Patents oftmals einen Schadensersatzanspruch gegen den Verletzer nach sich. Neben der Gesellschaft selbst werden auch organschaftliche Vertreter in Anspruch genommen. Ein Organmitglied haftet prinzipiell nur gegenüber seiner Gesellschaft auf Schadensersatz, wenn der Gesellschaft durch seinen Pflichtenverstoß ein Schaden entsteht (Innenhaftung). In engen Grenzen wird aber auch eine persönliche Haftung des Organmitglieds gegenüber dem Dritten ermöglicht. Nunmehr wurde in einem aktuelleren Urteil die persönliche Haftung des organschaftlichen Vertreters für Patentverletzungen gegenüber Dritten bejaht. Damit eröffnen sich weitergehende Haftungsrisiken für Organmitglieder als bisher. Untersucht werden sollte, unter welchen Umständen eine solche weitgehende Haftung neben der reinen Innenhaftung gerechtfertigt erscheint und welche Auswirkungen dies auf die Aufgaben des organschaftlichen Vertreters hat. – Im Rahmen der zur Bearbeitung gestellten Aufgabe soll der Bereich der „IP-Compliance“ zunächst wissenschaftlich verortet und sodann typische Compliance-Risiken bzw. Risiko-Cluster identifiziert, evaluiert und systematisiert werden. Aus dem Ergebnis der Erörterung der IP-Compliance sollen schließlich Handlungsempfehlungen abgeleitet und – soweit möglich – an IP-Strategien bzw. Compliance-Systemen mit IP-Bezug aus der Unternehmenspraxis gespiegelt werden.*

Anknüpfungsliteratur: P. Wege, S. Müller und L. Kempel, IP-Compliance als Abschnitt 7 in: P. Wege/J. Ensthaler (Hrsg.): Management geistigen Eigentums, Springer 2013, S. 240 ff.; B. Koch, Ausgewählte Themen der IP-Compliance, CCZ 2010, 70 ff.; H.-F. Müller, Grenzenlose Organhaftung für Patentverletzungen? Kritische Besprechung der BGH-Entscheidung „Glasfasern II“, GRUR 2016, 570 ff.

## **Produktrückrufkosten: Systematisierung von Kostenstrukturen, deren bilanzrechtliche Einordnung und teknikrechtliche Folgen**

*Produktrückrufe beschäftigen mittlerweile nicht nur Gerichte, sondern werden zunehmend auch in der Tagespresse umfassend behandelt. Bisher wenig untersucht ist die Frage, welche Kosten einem Hersteller im Zusammenhang mit einem – durchgeführten oder unterlassenen – Produktrückruf typischerweise entstehen (können) und wie diese sinnvoll systematisiert werden können, was im Rahmen der Seminararbeit geschehen soll. Hieran anschließend wären im Rahmen der Arbeit die haftungsrechtliche Erstattungsfähigkeit der einzelnen Kostentypen und die Frage der bilanzrechtlichen Behandlung der Kosten (Rechnungsposten) zu diskutieren.*

*Im Rahmen des vorliegenden Themas sind – ausgehend von praktisch gewordenen Rückruffsituationen – zu untersuchen,*

- *welche – im weitest möglichen Sinne verstandenen – Kosten aus Unternehmenssicht aus Anlass eines Produktrückrufalles anfallen (können),*

- wie diese systematisch gegliedert und erfasst werden,
- inwieweit diese Kosten durch Versicherungslösungen u. ä. abgewälzt werden können,
- wie die Kosten bilanzrechtlich einzuordnen sind sowie
- ob und wie die herausgearbeiteten Kostentypen die haftungsrechtliche Pflichten- und Fehlerdogmatik (BGB-Deliktsrecht bzw. Produkthaftungsrecht) beeinflussen, d. h. unter welchen Bedingungen durch das Produkt Geschädigte überhaupt Ersatz verlangen kann.

Die Bearbeitung erfordert solide Kenntnisse des Wirtschaftsprivatrechts, idealerweise auch des Technikrechts (Produkthaftungs- und Produktsicherheitsrecht), des externen und internen Rechnungswesens sowie die Bereitschaft zur umfassenden Recherche von aktuellen Fällen des Produktrückrufmanagements in der Unternehmenspraxis.

Anknüpfungsliteratur: Vgl. neben einer Einführung die Problematik bei S. Müller, in: J. Ensthaler/D. Gesmann-Nuissl/S. Müller, Technikrecht, Springer 2012, S. 64 ff., 92 ff., 101 ff., aus juristischer Sicht zu einem grundlegenden Urteil des BGH („Pflegetbetten“) zur Fragen der Kostenerstattung Th. Klindt, Produktrückrufe und deren Kostenerstattung nach der Pflegetbetten-Entscheidung des BGH, Betriebs-Berater (BB) 2009, 792-795 sowie aus bilanzrechtlicher Sicht/Rechnungslegungssicht: H. Funk/S. Müller, Produzenten- und Produkthaftungsrückstellungen nach HGB und IFRS, Betriebs-Berater (BB) 2010, 2163 ff.

### **Die Begründung eines gesetzlichen *Datenerzeugerrechts* hinsichtlich unternehmerischer, nicht-personenbezogener Daten – Begriffe, Konzepte und rechtsökonomische Würdigung**

Einerseits werden Daten schlagwortartig gerne als „das Öl des 21. Jahrhunderts“ bezeichnet, andererseits ist der rechtliche Rahmen von Big Data, insbesondere auch grundsätzliche Fragen der Handlungs- und Verfügungsrechten an solchen massenhaft maschinell generierten Daten, längst noch nicht geklärt. In Ermangelung eines expliziten gesetzlichen Rahmens bleiben derzeit nur vertragliche Lösungen oder mehr oder minder überzeugend begründete Versuche, das BGB-Sachenrecht, das Urheberrecht, das Wettbewerbs- bzw. Lauterkeitsrecht oder das Recht der Unternehmensgeheimnisse für die Belange einer europäischen Datenwirtschaft nutzbar zu machen. Der Regelungsbedarf wird auch von politischer Seite erkannt, das Anfang 2017 veröffentlichte Mitteilung der Europäischen Kommission „Aufbau einer europäischen Datenwirtschaft“ (Dokument COM(2017) 9 final) spricht die Notwendigkeit einer rechtssicheren Zuordnung von Daten gezielt an, die vielfach unter dem Begriff „Datenerzeugerrecht“ geführt wird. Doch mit der rechtlichen Zuordnung von Daten zu einem Akteur („Erzeuger“) auf gleichsam erster Ebene ist noch nichts über den Inhalt und die Reichweite eines solchen Rechts auf einer nachgelagerten Ebene ausgesagt. Dies gilt insbesondere für die Frage, ob und unter welchen Bedingungen ein Rechtsinhaber anderen am Markt tätigen Akteuren Zugang zu solchen Daten gewähren muss, wodurch der Topos vom Datenerzeugerrecht – angesichts typischer Strukturen digitaler Märkte – auch kartellrechtliche Dimensionen erhält. Überdies die rechtliche Regulierung eines Datenerzeugerrechts, wie immer sie im Einzelnen aussehen mag, auch die Besonderheiten digitaler Märkte adäquat abbilden und sie somit rechtsökonomisch bewähren.

Gegenstand der Arbeit soll daher sein

- eine begriffliche Verortung und eine Konzeptualisierung eines Datenerzeugerrechts als einem subjektiven privaten Recht (inklusive einer Abgrenzung gegenüber herkömmlichen Vorstellungen eines Datenschutzrechts) unter Berücksichtigung des Stands der rechtswissenschaftlichen Diskussion einerseits und der Desiderate der Akteure der Digitalwirtschaft andererseits,
- die Herausarbeitung von Eckpunkten eines Vorschlags zur konkreten rechtlichen Regulierung (bzw. eine umfassende Erörterung, weshalb eine solche unterbleiben sollte und welche alternativen Konfliktlösungsansätze sich statt dessen anbieten) sowie im Anschluss



- eine kritische (daten-)ökonomische Würdigung der gesetzgeberischen bzw. rechtswissenschaftlichen Ansätze zur Ausformung eines Datenerzeugerrechts.

Anknüpfungsliteratur: *Zech, Herbert*: „Industrie 4.0“ – Rechtsrahmen für eine Datenwirtschaft im digitalen Binnenmarkt, GRUR 2015, 1151 ff. (grundlegend); *Kerber, Wolfgang*: Governance of Data: Exclusive Property vs. Access, IIC 2016, 759 ff.; *Schmid, Alain*: Trading Data in the Digital Economy: Legal Concepts and Tools, ZEuP 2018, 292 ff. (Tagungsbericht); *Louven, Sebastian*, Datenmacht und Zugang zu Daten, NZKart 2018, 217 ff.

sowie Master-Sonderthemen „**Corona-Krise**“

Hinweis für alle dazu formulierten Themenvorschlägen: *Beachte für sämtliche zum Themenkomplex I aufgeführten Themen die topaktuelle Darstellung von Hubert Schmidt (Hrsg.), Covid-19 – Rechtsfragen zur Corona-Krise, 2020, mit themenbezogenen Einzeldarstellungen verschiedener Autor/-innen, derzeit online abrufbar über beck-online.*

### **Immaterialgüterschutz vs. Lebensschutz: Durchbrechung bzw. Überwindung der immaterialgüterrechtlichen Exklusivität zur dringenden Absicherung überragender Rechtsgüter in Not- und Krisenzeiten?**

*Die Zuerkennung von Rechten des geistigen Eigentums schafft bekanntlich weit reichende Ausschließlichkeitsbefugnisse (vgl. zum Patentrecht insb. § 9 PatG), ohne dass es auf die wirtschaftlich-sozialen Umstände einer Schutzrechtsausübung ankommt. In der Sars-CoV-2-Pandemie haben wir hingegen Situationen erlebt, in denen findige Ingenieure dringend benötigte und für die behandelnden Ärzte nicht beschaffbare Bauteile für Beatmungsgeräte in kürzester Zeit mittels 3D-Drucker nachgeschafft haben und so mutmaßlich Leben gerettet haben. Wären die Bauteile patentrechtlich geschützt gewesen, hätte die Nachschaffung am 3D-Drucker formal eine dem Patentinhaber vorbehaltene Benutzungshandlung nach § 9 PatG und damit an sich eine Patentverletzung bedeutet. Gegenstand der Arbeit soll daher die Überlegung sein, auf welche Weise des geltende Immaterialgüterrecht (insb. Patentrecht) Möglichkeiten zum schutzrechtsverletzungsfreien Umgang mit geschützten Gegenständen zum Schutz überragender Rechtsgüter in existentiellen Krisenzeiten bereithält und ggfs. wie eine entsprechende Begrenzung der Reichweite des immaterialgüterrechtlichen Schutzes ökonomisch begründet werden kann.*

Anknüpfungsliteratur (zum Patentrecht): überblickartig *Osterrieth*, Patentrecht, 5. Aufl. 2015, unter 4. Teil (Gegenstand, Voraussetzung und Schutz des Patentrechts) unter VI. (Wirkung des Patents) sowie VII. (Grenzen der Schutzwirkung) [derzeit abrufbar über beck-online]; zu Einzelfragen: *Holtdorf/Traumann*, Neuer Fokus der patentrechtlichen Zwangslizenz: Was folgt aus der jüngeren Rechtsprechung von BPatG und BGH?, GRUR-Prax 2018, 295 ff., zu § 24 PatG; *Stierle*, Diskussionsentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Vereinfachung und Modernisierung des Patentrechts, GRUR 2020, 262 ff., darin v.a. unter III zur geplanten Neufassung des § 139 PatG. [jew. abrufbar über beck-online].; grundsätzlich zur Patentrechtsdurchsetzung als Marktmissbrauch *Palzer*, Patentrechtsdurchsetzung als Marktmissbrauch, InTeR 2015, 197 ff. (in UB der UPB als Printversion vorhanden).

### **Das (Innovations-)Kartellrecht und die FuE-Zusammenarbeit zwischen Wettbewerbern – unter besonderer Berücksichtigung der Sars2-CoV-Pandemie**

*FuE-Zusammenarbeit zwischen Unternehmen kann einerseits betriebs- und volkswirtschaftlich erwünscht sein, andererseits liegen in solchen Kooperationen Potenziale für Kartellrechtsverstöße begründet. Diese Dichotomie kennzeichnet Unternehmenskooperationen im FuE-Bereich somit grundsätzlich. Gerade in existenziellen Krisenzeiten (gerade gesundheitsbezogene Krisen mit Auswirkung auf die Weltwirtschaft) kann ein „gesellschaftliches Zusammenrücken“ allerdings auch bedeuten, dass Unternehmen gezielt enger zusammenarbeiten, um gesellschaftlichen Herausforderungen rasch und effektiv zu begegnen. Gegenstand der Arbeit soll es daher sein, entsprechende kartellrechtlich sensible Situationen zu identifizieren, die entsprechenden kartellrechtlichen Grenzen aufzuzeigen und ggfs. Lösungsansätze zur Bewältigung krisenbedingter Sonderfälle zu formulieren. Eine wettbewerbspolitische bzw. -theoretische Beurteilung der betrachteten kartellrechtlichen Situationen bzw. der dabei gewonnenen Ergebnisse runden die Darstellung idealerweise ab.*

Anknüpfungsliteratur: themenspezifisch *Linsmeier/von Köckritz/Bodenstein*, Kartellrecht in Zeiten der Corona-Pandemie, NZKart 2020, 184 ff.; grundlegend zum Kartellrecht *Volmar/Kranz*, Einführung ins Kartellrecht, JuS 2018, 14 ff. [jew. abrufbar über beck-online].