

Vorschläge für

Abschlussarbeiten (Bachelor/Master/Stud.arbeiten WIng)

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

für das **Wintersemester 2020/21**

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](https://www.upb.de/Wirtschaftsrecht)).

Themen für Bachelor-Arbeiten:

Die Entwicklung des Arbeitnehmerbegriffs im „digitalisierten“ Arbeitsrecht: Rechtliche Einordnung und ökonomische Analyse, unter Beachtung der Schutzzwecke des Arbeitsrechts und unter besonderer Berücksichtigung modernen Erscheinungsformen (Clickworker, Gigworker, etc.)

Die Digitalisierung ist mit einer Reihe von Neuerungen auch hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen verbunden. Eine dieser Neuerungen betrifft die Herausbildung neuer Formen der persönlichen Arbeitserbringung – gerade im IT- und Mediumfeld haben sich u.a. mit Crowdworkern, Clickworkern und Gigworkern verschiedene Anbieter von Dienstleistungen etabliert, die bestimmte IT-nahe Leistungen häufig für einen oder für einige wenige Dienstgeber regelmäßig erbringen. Gegenstand der Arbeit soll es daher sein, eine möglichst aktuelle Systematisierung sowie informationstechnische und rechtliche Einordnung der in Rede stehenden Dienstleistungen vorzunehmen, um sodann (unter Berücksichtigung wirtschaftswissenschaftlicher sowie ggfs. arbeitspsychologischer Erkenntnisse und Entwicklungen) die Bedeutung des Arbeitnehmerbegriffs anhand der zuvor geleisteten Begriffs- und Systembildung zu analysieren. Dabei wird auch zu klären sein, ob die tradierten Schutzzwecke des Arbeitsrechts eine Einbeziehung der untersuchten „Arbeitsformen“ in den Begriff gebieten oder ob ihrerseits diese Schutzzwecke im Lichte neuer personalwirtschaftlicher Entwicklungen einer kritischen Überprüfung und Würdigung bedürfen.

Anknüpfungsliteratur: *Claudia Schubert*, Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft - Rückzug des Arbeitsrechts?, RdA 2018, 200 ff.; *Daniel Benkert*, Arbeit 4.0: Crowdfunding als neue Form eines Arbeitsverhältnisses?, NJW-Spezial 2020, 178 ff. (zur Rspr.).

Struktur und Weiterentwicklung des Arbeitnehmererfinderrechts im Kontext gemischter Mensch-Maschine-Entwicklungen: Das Zusammenwirken von künstlicher und menschlicher Intelligenz im Spiegel des Arbeits- und Patentrechts

Die künftigen Entwicklungsprozesse in digitalisierten Unternehmen werden auf absehbare Zeit vor allem so beschaffen sein, dass besondere (immaterialgüterrechtlich relevante) Leistungen und Weiterentwicklungen im Zusammenwirken von menschlichen Akteuren und künstlicher Intelligenz entstehen. Damit ergeben sich neue Rechtsfragen v.a. über die rechtliche Zuordnung der geschaffenen Leistungen und den damit verbundenen immaterialgüterrechtlichen Befugnissen. Am Beispiel des Patentrechts lässt sich etwa aufzeigen, dass die Rechtsstellung gemeinschaftlicher Erfinder in § 6 PatG adressiert wird und das Gesetz über Arbeitnehmerfindungen (ArbnerfG) im Hinblick insbesondere auf sog. Diensterfindungen (vgl. dazu § 4 Abs. 2 ArbnerfG) einen Ausgleich zwischen den vermögensbezogenen Belangen des Arbeitgebers einerseits und des Arbeitnehmer-Erfinders andererseits sucht. In beiden angesprochenen rechtlichen Regelungskomplexen wird jedoch das Dazwischentreten Künstlicher Intelligenz bisher nicht mitbedacht. Gegenstand der Arbeit soll daher sein, mögliche (künftige) Anwendungsfälle zu illustrieren, die rechtlichen Beziehungen rund um immaterialgüterrechtliche Leistungen durch Künstliche Intelligenz zu untersuchen, um schließlich die aufgeworfenen patent- und arbeitnehmererfinderrechtlichen Rechtsfragen einer Lösung zuzuführen.

Anknüpfungsliteratur: *Thomas H. Meitingner*, Künstliche Intelligenz als Erfinder?, MittPatA 2020, 49 ff. (nicht an der UB der UPB vorhanden); vgl. zur Grundidee der Arbeitnehmerbeteiligung an im Arbeitsumfeld erbrachten immaterialgüterrechtlich relevanten Leistungen *Bernhard Ulrici*, Das Recht am Arbeitsergebnis, RdA 2009, 92 ff.; *Schaub, Renate*: Interaktion von Mensch und Maschine, JZ 2017, 342 ff. (als Printexemplar im Lesesaal der UB der UPB).

Algorithmenbasierte Personalgewinnung – arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, datenschutzrechtliche Grenzen und die betriebswirtschaftliche Entwicklung geeigneter Personalgewinnungskonzepte

Auch Prozesse der Personalgewinnung lassen sich ggfs. durch algorithmengetriebene Anwendungen und Tools optimieren. Im Idealfall lassen sich so zeit- und kostenintensive Fehlbesetzungen vermeiden, im ungünstigsten Fall führt das Verfahren zu diskriminierenden Beurteilungen und Entscheidungen zu Lasten von Bewerbern. Entsprechende Tests und Auswahlverfahren müssen sich daher in einem zulässigen individual- und kollektiv-arbeitsrechtlichen Rahmen bewegen. Zudem sind – soweit (wie regelmäßig) personenbezogene Daten von Bewerbern etc. herangezogen werden – strenge datenschutzrechtliche Vorgaben zu beachten. Angesichts dieser arbeits- und datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen bleibt schließlich zu beurteilen, inwieweit die Personalwirtschaft verfügbare, technisch mögliche (und für die Arbeit aufzubereitenden) Instrumente des Robo-Recruitings rechtskonform zum Einsatz bringen kann und worin deren praktischer Mehrwert bestehen könnte.

Anknüpfungsliteratur: Carmen Freyler, Robot-Recruiting, Künstliche Intelligenz und das Antidiskriminierungsrecht, NZA 2020, 284 ff.; Julian Huff/Thomas Götz, Evidenz statt Bauchgefühl? – Möglichkeiten und rechtliche Grenzen von Big Data im HR-Bereich, NZA-Beilage 2019, 73 ff.; knapp der Überblick zur (europäischen) Rspr. bei Felix Hartmann, Diskriminierung aus der Black Box – Neue Herausforderungen durch KI-gestützte Personalentscheidungen, EuZA 2019, 421 f.

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. funktionsspezifische 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.

...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, derzeit 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 Kleinunternehmen, 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.

Home-Office während der (Sars2-CoV-)Pandemie: Erbringung von Heimarbeit qua Festlegung des Arbeitgebers? – Rechtliche Rahmen- und Gestaltungsbedingungen unter Berücksichtigung arbeitspsychologischer bzw. -medizinischer Erkenntnisse

Üblicherweise geht die Initiative zu Formen des Teleworking bzw. Home-Office vom Arbeitnehmer aus, der hierdurch die Arbeitsbedingungen besser an seine persönlichen bzw. familiären Bedürfnisse anzupassen sucht. In der Pandemie ist es hingegen eher der Arbeitgeber, der, häufig durch (gesundheits-)behördliche Anordnungen veranlasst, den Ort der Erbringung der Arbeitsleistung in die private Sphäre des Arbeitnehmers verlagern möchte, da andernfalls die Arbeitsleistung oftmals überhaupt nicht erbracht werden könnte. Dem Arbeitnehmer mag diese Neubestimmung aus einer Reihe von Gründen ungelegen kommen. Soweit im Arbeitsvertrag keine expliziten Grundlagen für eine solche, ggfs. temporäre Verlagerung des Arbeitsortes bestehen, kommt individualarbeitsrechtlich allenfalls eine entsprechende einseitige Festlegung des Arbeitgebers in Betracht. Ob und unter welchen Bedingungen der Arbeitgeber hierzu berechtigt ist, welche arbeitsrechtlichen Grenzen bestehen und welche wechselseitigen Belange der Arbeitgeber für seine Entscheidung ins Kalkül zu ziehen hat, soll im Rahmen der Arbeit analysiert werden. Dabei sollen auch aktuelle arbeitspsychologische bzw. arbeitsmedizinische Erkenntnisse des Arbeitens von der häuslichen Umgebung aus angemessen Berücksichtigung finden. Idealerweise mündet die Untersuchung in eine Formulierung geeigneter Handlungsempfehlungen für die Personalpraxis.

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);

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

Risikopotenziale im eSport: Wettbewerbsschutz – Jugendschutz – Sportschutz?, unter Berücksichtigung der Akteure und bestehender Marktstrukturen; zugleich zu möglichen Optimierungspotenzialen für die regulatorische Steuerung

Aktivitäten des eSports attrahieren ein immer größer werdendes Publikum, dies sowohl zur Unterhaltung interessierten Publikums als auch als neu aufkommender Wirtschaftssektor für verschiedene Geschäftsmodelle. Die rechtlichen und wettbewerblichen Rahmenbedingungen des eSports sind jedoch noch im Fluss und sollen anhand dreier Themenvorschläge unter verschiedenen Blickwinkeln analysiert werden. Weiterhin klärungsbedürftig sind insbesondere Schutzdimensionen und – damit verbundenen – besondere Risikopotenziale für die beteiligten Akteure (Spieler; Jugendliche; Zuschauer; ggfs. Sponsoren bzw. Anleger) sowie für den Wettbewerb als Institution und den Sport als gesellschaftliches Subsystem, dies sowohl aus rechtlicher als auch aus wettbewerblicher und aus ethischer (z.B. „Doping“) Sicht. Zu diesem Schutz sollen zunächst die spezifischen Strukturen und Interessen der Beteiligten im eSport offen gelegt werden und sodann – nach näherer Abstimmung im Detail – die skizzierten rechtlichen, wettbewerblichen und ethischen Herausforderungen aufbereitet und beurteilt werden. Idealerweise mündet die Arbeit in nähere Vorschläge zur Konkretisierung bzw. Verbesserung des rechtlich-regulatorischen Rahmens.

Anknüpfungsliteratur: *Kubiciel*, Entwicklung des eSports und Schutz seiner Integrität, ZRP 2019, 200 ff.; *Jagnow/Baumann*, eSport aus verbandsrechtlicher Perspektive; MMR-Beilage 2018, 12 ff.; *Hilgert/Eickhoff*, Jugendschutz im eSport, MMR-Beilage 2018, 16 ff. [jeweils über beck-online abrufbar].

Künstliche Intelligenz als autonomer Innovator – Arbeitsbedingungen, Schutzrechte und Verknüpfung mit dem Prozess- und Produktionsmanagement

Im Zuge der Entwicklungen zur Industrie 4.0 innerhalb des betrieblichen Managements soll künstliche Intelligenz nicht nur routinehafte Arbeitsaufgaben übernommen, sondern (zumindest im Einzelfall) auch anspruchsvolle Tätigkeiten ausfüllen, die zur Frage führen, wie mit dem von autonomen Systemen geschaffenen Mehrwert juristisch und betriebswirtschaftlich umzugehen ist. Dabei kann umstritten sein, wie ein solcher Mehrwert juristisch zu qualifizieren (geistiges Eigentum?), wem er zuzuordnen und wie eventuelle Haftungsfragen aus der Tätigkeit des autonomen Systems zu bewerten sind (Rechtsfähigkeit desselben?). Jedenfalls in der juristischen Betrachtung steht die Fragestellung noch ganz am Anfang. Zugleich sollen die juristischen Erkenntnisse mit dem Forschungsstand aus dem Prozess- und Produktionsmanagement verknüpft und ggfs. an realwirtschaftlichen Erscheinungen des Prozess- und Produktionsmanagements gespiegelt werden.

Anknüpfungsliteratur:

Schaub, Renate: Interaktion von Mensch und Maschine, JZ 2017, 342 ff. (als Printexemplar im Lesesaal der UB der UPB); *Günther, Jens/Boglmüller, Matthias*: Künstliche Intelligenz und Roboter in der Arbeitswelt, BB 2017, 53 (im Volltext über juris.de); *Uffmann, Katharina*: Digitalisierung der Arbeitswelt, NZA 2016, 977 (im Volltext über beck-online).

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 technikalrechtliche 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 Produktrückruffalles 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 („Pflegebetten“) zur Fragen der Kostenerstattung Th. Klindt, Produktrückrufe und deren Kostenerstattung nach der Pflegebetten-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 existenziellen 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].