

Neue Arbeitswelt

3. Assistententagung im Arbeitsrecht, 19. und 20.7.2013, München

Tom Stiebert/Stephan Pötters/Johannes Traut*

„Neue Arbeitswelt“ – unter diesem Motto stand die 3. Assistententagung im Arbeitsrecht, zu der sich am 19. und 20. Juli 2013 über 80 junge Arbeitsrechtswissenschaftler aus Deutschland, Österreich und der Schweiz in München zusammengefunden hatten.

Eine Veranstaltung, die den Titel „Neue Arbeitswelt“ trägt, macht bereits dadurch deutlich, dass nicht allein eine Anlehnung an Bewährtem gewollt ist, sondern auch ein Blick in die Zukunft des Arbeitsrechts angestrebt wird. Die Tagungsbeiträge widmeten sich dementsprechend den tiefgreifenden Veränderungen in einer zunehmend technisierten Arbeitswelt und den sozio-ökonomischen Herausforderungen unserer Zeit. Naturgemäß und glücklicherweise treffen bei einer solchen Veranstaltung viele unterschiedliche wissenschaftliche Konzepte und – gerade im Arbeitsrecht unvermeidbar – rechtspolitische Ansichten aufeinander. Das zeigte sich bei den Diskussionen zu den einzelnen Tagungsbeiträgen deutlich. So trug nicht allein das hochsommerliche Münchener Wetter mit Temperaturen weit jenseits der 30 Grad dazu bei, die Gemüter der jungen Arbeitsrechtler zu erhitzen.

Die Tagung begann mit einem geistreichen und launigen Grußwort des gastgebenden Professors *Abbo Junker*, der nicht nur allgemein in die Tagung einleitete, sondern – auch das eine Ausprägung der neuen Arbeitswelt – die Besonderheiten des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) als Gastgeber erläuterte. Dabei scheute er sich nicht, zu dem Spannungsverhältnis zwischen privater Finanzierung und wissenschaftlicher Unabhängigkeit Stellung zu nehmen. Mit seiner offenen und charmanten Vortragsweise nahm er möglicher Kritik den Wind aus den Segeln. Im Anschluss folgte eine kurze Begrüßung durch *Christian Picker*, dem ebenso wie dem Mitorganisator *Clemens Latzel* und dem gesamten Mitarbeiterteam des ZAAR für die gelungene Organisation der Veranstaltung größte Anerkennung gebührt.

Das Meta-Thema der Tagung wurde bereits im Titel des Festvortrags von *Raimund Waltermann* aufgegriffen. In seinem erhellenden Vortrag („Neue Arbeitswelt – gesetzliche Gestaltung und Niedriglohnsektor“) näherte sich *Waltermann* der Problematik aus der Warte des Sozialversicherungsrechts. Hier wurden die Auswirkungen der neuen Arbeitswelten in Form von Niedriglöhnen, prekärer Beschäftigung, Minijobs und Schwächung der Tarifautonomie auf das gesamte Sozialsystem, insbesondere auf das System der Rentenversicherung, eindrücklich dargestellt. Konsequenz war dabei – unter der Prämisse, eine ausreichende finanzielle Absicherung auch

* Tom Stiebert, Dr. Stephan Pötters, LL.M. (Cambridge) und Dr. Johannes Traut sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn.

im Alter zu gewährleisten – die Forderung nach einem Mindestlohn, der so bemessen sein muss, dass bei lebenslanger Vollbeschäftigung eine Altersversorgung ohne staatliche Zuschüsse gewährleistet ist. Gerade in dieser sozialen Dimension zeigen sich die Risiken der „Neuen Arbeitswelt“ für die Beschäftigten, wie der Vortrag anhand konkret berechneter Zahlen belegen konnte. Gleichwohl – und hier hätte man sich vielleicht eine nähere Auseinandersetzung gewünscht – darf dabei aber auch nicht vernachlässigt werden, dass ein Mindestlohn zu neuen Problemen führen kann. So wurde – im Vortrag sowie im Rahmen der anschließenden Diskussion – die Frage aufgeworfen, ob es erstrebenswert ist, unter diesem Mindestlohn liegende Tariflöhne (vorgeschlagen wurden hier moderate 8,50 €) als per se unzulässig und unzumutbar abzulehnen oder ob nicht wirtschaftliche Notwendigkeiten und der Respekt vor den Tarifparteien einen solchen niedrigen Lohn gerade bedingen können. Sowohl juristisch als auch politisch lässt sich hierüber bekanntlich lang diskutieren. Gelegenheit wird hierzu spätestens auf dem kommenden Deutschen Juristentag 2014 sein, auf den *Waltermann* am Ende seines Vortrags verwies. Vielleicht besteht dann die Möglichkeit, die Perspektive über die Folgerungen, die sich aus dem bisherigen System ergeben, über das System der Sozialversicherung hinaus zu erweitern.

Im Nachmittagsteil der Veranstaltung kamen dann mit *Stephan Gräf* (Universität Würzburg) und *Nicole Gietzen* von der Daimler AG aus Stuttgart der erste Nachwuchswissenschaftler und eine Stimme aus der Praxis zu Wort. An diesen ersten drei Vortragenden des Tages wird auch die gelungene Mischung der Veranstaltung deutlich, die eigentlich über eine reine Assistententagung hinausging. Sowohl Doktoranden als auch Habilitanden und Professoren, aber auch Vertreter der Anwaltschaft und Vertreter der Unternehmensseite konnten die Veranstaltung durch ihre Vorträge und Wortmeldungen um ihre individuelle Sicht auf die „Neue Arbeitswelt“ bereichern.

Gräf und *Gietzen* befassten sich in ihren Beiträgen mit den Folgen der demographischen Entwicklung, die sich selbstverständlich auch im Arbeitsrecht deutlich zeigen. *Gräf* untersuchte die „Befristung von Arbeitsverhältnissen nach Eintritt der Regelaltersgrenze“ und wies auf die dogmatischen Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieser in der Praxis zunehmend verbreiteten Beschäftigungsverhältnisse hin. Auf seine Kritik stieß insbesondere der in der Literatur verbreitet aus dem Urteil des EuGH in der Rechtssache *Rosenblatt* gezogene Erst-Recht-Schluss: Wenn eine Altersbefristung bezogen auf das Rentenalter zulässig sein soll, so müsse dies erst Recht für einen Zeitpunkt nach Eintritt des Rentenalters möglich sein. *Gräf* hielt diesen Weg schon aus befristungsrechtlichen Gründen für nicht gangbar. Er zeigte, dass sich der Befristungsgrund „Bezug von Altersrente“ nicht den Tatbeständen des TzBfG subsumieren lässt. Der Arbeitnehmer hätte dann gerade eine bis an das Lebensende dauernde Unsicherheit, die dem Recht sonst unbekannt sei. *Gräf* kam zu dem Er-

gebnis, dass eine Befristung allein auf das gesetzliche Rentenalter möglich sei. Würde der Arbeitnehmer danach weiterbeschäftigt, bestünden nur die allgemeinen Befristungsmöglichkeiten nach dem TzBfG. Da diese häufig nicht vorlägen, müssten Arbeitnehmer jenseits der Regelaltersgrenze unbefristet beschäftigt werden. Das Referat zeichnete sich insbesondere durch ein Bemühen um eine methodisch saubere Herleitung des Ergebnisses aus.

Der anschließende Vortrag von *Gietzen* machte deutlich, dass oftmals eine große Diskrepanz zwischen Wissenschaft und Praxis besteht. Während aus Sicht der Wissenschaft rechtliche Fragen dogmatisch diskutiert und gelöst werden müssen, zeigt sich die Praxis oftmals weitaus pragmatischer. Dem Beitrag von *Gietzen* ließ sich entsprechend entnehmen, dass die „Rentnerbeschäftigung in der Praxis“ zwar auf rechtliche Probleme stößt, die aber im Einzelfall gelöst werden. So wird die Beschäftigung von Senior Experts bei der Daimler AG – offiziell als „Space Cowboys“ bezeichnet – in Stuttgart bereits gelebt. Mit der Wahl dieser Bezeichnung sollte übrigens die Erfahrung des Konkurrenten Bosch vermieden werden. Dort hatte sich, in Anlehnung an die Abkürzung der Beschäftigungsgesellschaft für Senior Experts, die Bosch Management Service Gesellschaft, die Abkürzung „Bosch Mumien Service“ herausgebildet. So fragwürdig die Bezeichnung, so informativ der Blick in die Praxis: Tagessätze, die teilweise denen einer führenden Unternehmensberatung entsprechen, stellten doch in Frage, ob man den Senior Experts tatsächlich einen Gefallen tut, durch eine rigide Auslegung der Befristungsmöglichkeiten die Bereitschaft von Arbeitgebern, derartige Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, praktisch auszuschließen.

Die anschließende Diskussion war entsprechend lebhaft und befasste sich vor allem mit der rechtlichen Konstruktion einer Befristungsmöglichkeit nach Eintritt der Regelaltersgrenze. Im Fokus stand insofern der Vortrag von *Gräf*. Hier wurde insbesondere leidenschaftlich diskutiert, ob es denn bei aller Dogmatik im Ergebnis überzeugend, wenn der angestrebte Arbeitnehmerschutz letztlich eine von beiden Seiten gewünschte Beschäftigung zumeist ganz verhindere. *Gräf* und andere konnten allerdings darauf verweisen, dass eine Entscheidung des Gesetzgebers zu der Sache erforderlich wäre. Auch dieses Argument hat natürlich etwas für sich. Nur angerissen wurden mit der letzten Frage die europarechtlichen Weiterungen der Problematik, dann war Zeit für die Kaffeepause. Das ist bedauerlich, denn es wäre tatsächlich eine nähere Untersuchung wert, inwieweit es sich mit dem europarechtlichen Gebot der Kohärenz verträgt, wenn der Gesetzgeber einerseits eine allgemeine Altersgrenze einführt, andererseits aber die Beschäftigung Älterer durch einen eigenen Befristungsgrund fördern würde. Das dürfte im Hinblick auf den stets zur Rechtfertigung der allgemeinen Altersgrenze vorgebrachten Zweck, die Chancengleichheit zwischen den Generationen zu verteilen, inkohärent und damit unzulässig sein.

Nach einer kurzen Kaffeepause schlossen sich drei weitere Vorträge aus dem Individualarbeitsrecht an, die allesamt eine besondere Ausprägung der „Neuen Arbeitswelt“ zum Thema hatten. Während sich *Dominic Sorber* mit der Zulässigkeit von Assessment-Centern und einer Kontrollmöglichkeit dieser Bewerberauswahl befasste, wies *Elisabeth Hartmeyer* auf die Bedeutung Sozialer Medien im Kündigungsschutzrecht hin. Beschlossen wurde der Nachmittag vom Vortrag *Uta Schucharts*, der sich mit dem – den meisten Anwesenden offenbar wohlbekannten – Phänomen der ständigen Erreichbarkeit des Arbeitnehmers und der Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitgesetz befasste. Alle drei Vorträge nahmen sich der Herausforderung an, verbreitete Phänomene der „Neuen Arbeitswelt“ – Assessment-Center, Nutzung sozialer Medien, ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers – rechtlichen Grenzen zu unterwerfen, die noch auf die „alte Welt“ zugeschnitten sind. Hier ist es die Aufgabe von Praxis und Wissenschaft, auch für diese Bereiche Lösungen zu entwickeln, bevor der Gesetzgeber diese Fälle neu regelt.

Sorber (Universität Jena) stellte in seinem Vortrag die in der Diskussion hochumstrittene Forderung auf, die Bewerberauswahl durch Assessment-Center strengen formalen Vorschriften zu unterwerfen, den Arbeitgeber an das Ergebnis zu binden und somit eine willkürliche Entscheidung des Arbeitgebers zu untersagen. Erreicht werden soll dies seiner Ansicht nach auch ohne entsprechende Gesetze durch eine verbindliche Anwendung der DIN-33430 auf das Assessment-Center-Verfahren. Im Einzelnen blieb allerdings einiges unklar. So wurde auch auf Nachfrage nicht so recht deutlich, ob generell ein Anspruch auf „Bestenauslese“ im privaten Arbeitsverhältnis bestehen oder ob dies lediglich dann gelten soll, wenn der Arbeitgeber ein Assessment-Center aus eigener Initiative verwendet. Welche Variante auch zu Grunde zu legen ist: Es wurde zu Recht – u.a. von *Rieble*, der sich einer Stellungnahme dann doch nicht enthalten konnte – eine starke Beeinträchtigung der Privatautonomie des Arbeitgebers kritisiert. Der Arbeitgeber muss in der Tat das Recht haben, den „falschen“ Arbeitnehmer auszuwählen und die Kandidaten nach selbst gesetzten Kriterien zu beurteilen. Das Gesetz ist nicht lückenhaft, es verbietet eine Ungleichbehandlung bzw. das Anknüpfen an bestimmte verpönte Merkmalen bewusst nur in speziellen Fällen (bspw. AGG oder GenDG); in allen übrigen Bereichen darf sich der Arbeitgeber bei der Bewerberauswahl auch irren. Ein Bewerber hat keinen Anspruch darauf, nach strikten objektiven Kriterien ausgewählt zu werden. Auch wurde nicht deutlich, was die Rechtsfolge eines solchen Anspruchs wäre, wie *Rudkowski* anmerkte.

Kaum kontrovers diskutiert wurde demgegenüber *Hartmeyers* (Universität Tübingen) anschließender Vortrag zum Kündigungsschutz im Kontext von sozialen Medien. Dies lag indes nicht an der Bedeutung der Thematik, sondern dürfte dem Umstand geschuldet sein, dass es sich bei einer Kündigung stets um eine Einzelfallent-

scheidung handelt und damit eine pauschale Betrachtung nicht möglich ist. Zwar wurden im Vortrag die einzelnen Anknüpfungspunkte einer Kündigung im Kontext von sozialen Medien anhand unterschiedlicher Fallgruppen (wegen der Nutzung sozialer Medien; wegen eines bestimmten Verhaltens bei der Nutzung) anschaulich illustriert und durch Belege aus der Rechtsprechung auch die praktische Relevanz nachgewiesen. Dennoch zeigten auch diese Beispiele, dass sich klare Leitlinien noch nicht herausgebildet haben. Hier unternahm der Vortrag den Versuch einer Systematisierung, die aber letztlich – ebenso wie in anderen Bereichen des Kündigungsschutzrechts – nicht vollständig gelingen kann. Deutlich wurde aber eines: Zwar ist die Möglichkeit einer Kündigung bezogen auf soziale Medien eine neue, die Voraussetzungen und Kriterien sind aber identisch mit jeder anderen Kündigung. Zumindest in diesem Bereich lässt sich die „Neue Arbeitswelt“ auch mit den altbewährten Instrumenten vermessen, nur die Handhabung ist im Einzelfall mangels einer etablierten Fallpraxis noch problematisch.

Ähnlich versuchte *Schuchart* (Universität Halle-Wittenberg) die ständige Erreichbarkeit durch Blackberry, Tablet-PC und Smartphone mit den Grundsätzen des Arbeitszeitrechts zu versöhnen. Das war ein Thema, das vielen der Anwesenden aus persönlicher Erfahrung besonders am Herzen lag. Der Versuch, neue Arbeitswelt und alte Maßstäbe in Einklang zu bringen, erwies sich als deutlich problematischer als im Kündigungsschutzrecht. Die Vortragende musste denn auch an einigen Stellen konzedieren, dass eine Vereinbarkeit der ständig geübten Praxis mit den gesetzlichen Vorgaben nicht oder nur sehr schwierig möglich sei. Hier zeigt sich folglich eine wichtige Weichenstellung, bei der es am Gesetzgeber ist, die Richtung vorzugeben: Will man die alten Schutzvorschriften opfern, um den neuen Welten gerecht zu werden, oder soll stattdessen an Altbewährtem festgehalten werden, zu dem Preis, dass manche Möglichkeiten der neuen Welten nur eingeschränkt genutzt werden können? Eine Lösung lässt sich schwer finden: Ein generelles Verbot und ein Festhalten an den strengen Vorgaben des ArbZG – so wurde auch in der Diskussion schnell deutlich – geht an der Wirklichkeit vorbei und lässt sich kaum überwachen. Eine ausdrückliche Zulässigkeit, verbunden mit einer erhöhten Entlohnung, würde hingegen dazu führen, dass sich der Arbeitgeber einen Verzicht auf Arbeitsschutz erkaufen kann. Auch dies kann folglich nicht die Lösung sein. Die Wahrheit muss damit in der Mitte liegen, lässt sich aber schwer formulieren: Ein „bisschen ständige Erreichbarkeit“ ist zulässig, zu viel aber nicht. Zudem muss in diesem Kontext auch der soziale und selbst auferlegte Druck des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Die ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers ist oftmals nicht ausschließlich durch den Arbeitgeber sondern auch durch den Arbeitnehmer selbst motiviert. Anhand des Vortrags wurde sehr schnell deutlich, dass es das Recht nicht vermag, jeden Bereich der „Neuen Arbeitswelten“ abschließend zu regeln. Bevor nicht klar erfasst ist, worin das Interesse des Arbeitnehmers überhaupt liegt (die wenigsten der Anwesenden hät-

ten wohl auf die Nutzung von Blackberry und Smartphone freiwillig verzichtet) und bevor nicht eine klare Zuordnung zu den bestehenden Regelungen gelingt (Ist die ständige Erreichbarkeit schon Arbeitszeit oder noch Freizeit? Was passiert, wenn eine E-Mail gelesen wird? etc.), lässt sich eine Lösung nicht finden. Das Schaffen eigener gesetzlicher Regelungen für diesen Bereich erscheint ebenfalls problematisch, weil dies dann systemstimmig mit den übrigen Arbeitszeitnormen zu erfolgen hätte.

Das führt zu einer weiteren Erkenntnis der Tagung: Die „Neue Arbeitswelt“ ist vielschichtig. Teilweise lässt sie sich mit den bisherigen gesetzlichen Regelungen gut erfassen, teilweise wirft sie aber auch rechtliche und praktische Probleme auf, die bisher unbekannt und nicht geregelt waren und deren Lösung eines der dringendsten arbeitsrechtlichen Probleme der nächsten Jahre sein wird. Mit dieser Erkenntnis endete der formelle Teil des überwiegend individualarbeitsrechtlich geprägten ersten Tages. Weiter diskutiert werden konnten die Fragen bei Bier, Wein und einem gemeinsamen Abendessen im La Villa im Bamberger Park. Spätestens aber beim Tagesabschluss im Cavos wurden dann die Themen eher weniger dogmatisch und die bei einer solchen Veranstaltung ebenfalls gewünschten persönlichen Kontakte geknüpft.

Am zweiten Tag lagen thematisch die Schwerpunkte im kollektiven und im europäischen Arbeitsrecht. *Matteo Fornasier* (MPI für ausländisches und internationales Privatrecht, Hamburg) untersuchte zunächst „Die Wirkung der europäischen Grundrechte im Arbeitsverhältnis“. Nach seiner Ansicht kommt diesen eine allenfalls mittelbare Drittwirkung zu, unmittelbar seien nach Art. 51 Abs. 1 S. 1 EU-Grundrechtecharta nur die Organe der EU und die Mitgliedsstaaten gebunden. *Fornasier* konzidierte im Rahmen der Diskussion jedoch, dass mit der begrifflichen Trennung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Drittwirkung allein noch nicht viel gewonnen sei. Beispielhaft setzte er sich u.a. mit den für die Arbeitswelt besonders wichtigen Grundrechten aus Art. 21, 28 und 31 Abs. 2 EU-Grundrechtecharta auseinander. Er versuchte dabei immer wieder, aus dem bekannten Fundus deutscher verfassungsrechtlicher Rechtsprechung bewährte Lösungen auf die europäischen Fragen zu übertragen.

Clemens Höpfner (Universität Köln) wandte sich in seinem Beitrag „Aktuellen Strategien im deutschen Tarif- und Arbeitskampfrecht“ zu. Es wurde ein Parforceritt durch die gegenwärtigen Fragen des kollektiven Arbeitsrechts, über den Blitzaustritt und die Unwägbarkeiten rund um die OT-Blitzwechsel bis zu neuen Arbeitskampf- formen. Hierbei begnügte sich *Höpfner* nicht nur mit einer Darstellung der aktuellen Entwicklung und des Meinungsstandes, sondern wagte an verschiedenen Stellen auch eigene Lösungsvorschläge. Dies trug sicherlich zum wissenschaftlichen Niveau bei. Nicht nur darin, sondern auch in der routinierten Vortragsweise wurde die Erfahrung und wissenschaftliche Reife des Habilitanden deutlich.

Nach so viel Neuem folgte Bewährtes – ein Weißwurstfrühstück, natürlich mit Weißbier. Hier wurde bisweilen fortgesetzt, was man am Abend zuvor begonnen hatte, andere genossen die bayerische Atmosphäre bei entsprechend weiß-blauem Himmel.

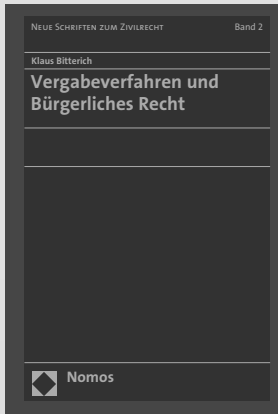
Die Kanzlei *Greenfort* trat nicht nur finanziell als Sponsor der Veranstaltung auf, sondern beteiligte sich mit einem Vortragenden auch wissenschaftlich. *Pascal Ludwig* (Greenfort Rechtsanwälte, Frankfurt a.M.) hielt den Vortrag „Von der Liberalisierung zur Überregulierung – Neue Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung“. Es wurde ein unterhaltsamer und mit Verve vorgetragener Überblick über die Rechtsprechung des BAG zur Leiharbeit, wobei der unermüdliche Einsatz des Vortragenden und seiner Kanzlei für die Leiharbeit durchaus zu erahnen war. Auch wenn das Gesamtfazit des Referenten zur Fallpraxis des BAG – nicht zuletzt aus methodischen Gründen – kritisch blieb und Widersprüche innerhalb der Rechtsprechung aufgezeigt wurden, wurden andererseits doch die Auswüchse der Leiharbeit klar benannt. So war der Vortrag ausgewogener als im Vorfeld teilweise erwartet worden war.

Den wohl innovativsten Vortrag der Veranstaltung hielt zum Abschluss *Matthias Klocke* (Universität Halle-Wittenberg) zu dem Thema „Gewerkschaften als Verbraucherschützer?“. Er setzte sich mit der Frage auseinander, ob Gewerkschaften Verbände zur Förderung beruflicher Interessen nach § 8 Abs. 3 Nr. 2 UWG sind und entsprechend gem. § 8 Abs. 1 UWG Arbeitgeber zur Unterlassung von Handlungen gemäß §§ 3, 7 UWG in Anspruch nehmen könnten. Dabei untersuchte er insbesondere, ob Gewerkschaften arbeitsrechtswidrige Praktiken auf diese Weise von außerhalb des Unternehmens unterbinden können. Diese Überlegung war für die meisten der Anwesenden völlig neu, eine Auseinandersetzung daher besonders lohnend. *Klocke* hielt im Ergebnis ein Vorgehen von Gewerkschaften als Verbraucherschützer für durchaus möglich, wies aber darauf hin, dass die Diskussion noch im Fluss sei. Im Anschluss überwogen Verständnisfragen. Der Vortrag hat sicherlich eine Thematik angechnitten, die man im Auge behalten wird.

In seinem Schlusswort versuchte *Latzel* eine Synthese der verschiedenen Vortrags- und Diskussionsbeiträge. An ihm war es auch, bereits einen Ausblick auf das nächste Jahr zu wagen: Die nun fast schon traditionelle Assistententagung wird dann in Bonn stattfinden und muss sich an der sehr gelungenen Münchener Veranstaltung messen lassen.

Neue Reihe

Neue Schriften zum Zivilrecht



Vergabeverfahren und Bürgerliches Recht

Von PD Dr. Klaus Bitterich

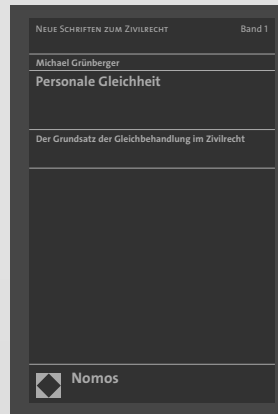
2013, Band 2, 978 S., geb., 198,- €

ISBN 978-3-8487-0598-6

(Neue Schriften zum Zivilrecht, Bd. 2)

www.nomos-shop.de/21254

Vergaberecht und Zivilrecht – Integration oder Entfremdung? Die Monographie stellt die wirtschafts- und zivilrechtlichen Grundlagen des Vergaberechts und insbesondere sein Zusammenwirken mit dem Bürgerlichen Recht dar. Sie weist nach, dass sich Vergaberecht und Bürgerliches Recht oft nahtlos ineinanderfügen, und zeigt auf, nach welchen Regeln sich Spannungen zwischen beiden Rechtsgebieten auflösen lassen.



Personale Gleichheit

Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Zivilrecht

Von Prof. Dr. Michael Grünberger, LL.M. (NYU)

2013, Band 1, 1.124 S., geb., 198,- €

ISBN 978-3-8487-0597-9

www.nomos-shop.de/21251

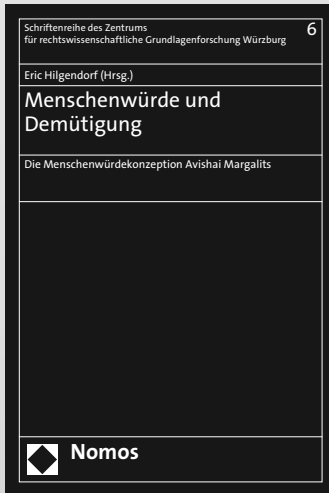
Nach traditioneller Auffassung ist Privatautonomie der Grundsatz, Gleichbehandlung die rechtfertigungsbedürftige Ausnahme. Die grundlagenorientierte Arbeit plädiert für einen methodischen Perspektivenwechsel. Sie entwickelt ein neues Rechtfertigungskonzept, mit dem jede Ungleichbehandlung privater Akteure angemessen erfasst werden kann.

Bestellen Sie jetzt telefonisch unter 07221/2104-37
Portofreie Buch-Bestellungen unter www.nomos-shop.de



Nomos

Menschenwürdeverletzung als schwere Demütigung



Menschenwürde und Demütigung

Die Menschenwürdekonzeption

Avishai Margalits

Herausgegeben von

Prof. Dr. Dr. Eric Hilgendorf

2013, 165 S., brosch., 44,- €

ISBN 978-3-8487-0744-7

(Schriftenreihe des Zentrums für rechtswissenschaftliche Grundlagenforschung Würzburg, Bd. 6)

www.nomos-shop.de/21506

„Menschenwürde“ ist ein in Recht und Moral gleichermaßen prominenter Begriff. Nach der deutschen Verfassungsordnung sind alle staatlichen Akte, die in die Menschenwürde eingreifen, rechtswidrig und rechtlich unwirksam. Umso problematischer ist es, dass das Konzept in Recht und Moral nach wie vor kontrovers beurteilt

wird; insbesondere die Definition ist umstritten. In der Literatur wurde unter Berufung auf den bekannten israelischen Philosophen Avishai Margalit vorgeschlagen, eine Menschenwürdeverletzung als (schwere) Demütigung zu interpretieren. Dieser Vorschlag wird im vorliegenden Band eingehend diskutiert.

Bestellen Sie jetzt telefonisch unter 07221/2104-37
Portofreie Buch-Bestellungen unter www.nomos-shop.de



Nomos

Jahrbuch für direkte Demokratie 2012



Jahrbuch für direkte Demokratie 2012

Herausgegeben von Prof. Dr. Lars P. Feld,
Prof. Dr. Peter M. Huber, PD Dr. Otmar
Jung, Prof. Dr. Hans-Joachim Lauth und
Prof. Dr. Fabian Wittreck

2013, 331 S., brosch., 85,- €

ISBN 978-3-8487-0591-7

(Jahrbuch für direkte Demokratie)



Kostenlose Leseprobe

Der nunmehr vierte Band des Jahrbuchs dokumentiert die aktuelle Entwicklung in Deutschland und den klassischen Referenzländern der direkten Demokratie (Schweiz und Vereinigte Staaten), nimmt

aber auch die langjährige Praxis in Italien in den Blick. Das Jahrbuch enthält Rezensionen, eine nochmals erweiterte Bibliographie und dokumentiert die einschlägige Rechtsprechung.

Bestellen Sie jetzt telefonisch unter 07221/2104-37

Portofreie Buch-Bestellungen unter www.nomos-shop.de/21203



Nomos