

Dr. Bader & Kollegen

Rechtsanwälte

DR. BADER & KOLLEGEN SCHLEHBUSCHSTR. 10 80997 MÜNCHEN

Landesarbeitsgericht München
Winzererstr. 104

80797 München

Vorab per Fax: 089 / 30619-211

DR. CLAUDIA BADER*
KARIN C. NEUMANN
NURAY DEMIRKAPI

*AUCH FACHANWÄLTIN FÜR
ARBEITSRECHT

SCHLEHBUSCHSTR. 10
80997 MÜNCHEN

TEL. 089 157 23 01
FAX 089 157 23 29

E-MAIL: KANZLEI@CWBADER.DE
WEB: WWW.KANZLEIBADER.DE

3. Juli 2012

**E I L T! Bitte sofort vorlegen, da Gerichtstermin bereits morgen
am Mittwoch, den 4. Juli 2012 um 13:00 Uhr. Danke.**

8 Sa 237/12

././ Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.

In bezeichneter Angelegenheit erwidern wir auf die kurz vor dem Termin zur Berufungsverhandlung am kommenden Mittwoch, den 4. Juli 2012 um 9:30 Uhr eingegangene Abweisungs begründung des Beklagten vom 29. Juni 2012 in der gebotenen Kürze wie folgt:

1. Starre Altersbegrenzung auf 65 bzw. 68 Jahre

Der Beklagte hat völlig recht, wenn er meint, dass sich die Berufung nicht nur gegen die starre Altersgrenze von 65 Jahren, sondern auch auf die starre Altersgrenze von 68 Jahren wendet. Beide Altersgrenzen sind gleichermaßen diskriminierend, da eine transparente, aus dem Gesetzestext ersichtliche sachliche Rechtfertigung fehlt sowie die Gesetzesbegründungen vorliegend nicht einschlägig sind.

Die Rechtsansicht des Erstgerichts, dass es sich bei den Normen des § 35 S. 2 NBG sowie der Regelung des § 72 Abs. 8 NHG um eine flexibilisierte und damit gerechtfertigte Altersgrenze handelt, ist unrichtig.

Soweit das Ausgangsgericht meint, dass die Normen des § 35 S. 2 und 72 Abs. 8 NHG deshalb verfassungskonform wären, weil diese durch § 36 S.1 Nr.2 NBG flexibilisiert werden könne, indem auf Antrag des Beamten / Professoren etc. ein Antrag auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses für 3 Jahre gestellt werden könne, ist bereits dem nicht zu folgen. Schon aus diesem Grund ist das Endurteil des Arbeitsgerichts München (Az. 23 Ca 4213/11) aufzuheben. Des Weiteren widerspricht das mit der Berufung angefochtene Urteil auch dem Europäischen Unionsrecht, das sich im AGG konkretisiert. Auffallend ist, dass der Beklagtenvertreter in diesem Zusammenhang nur die Rosenblatt-Entscheid erwähnt - die weitergehenden und äußerst auf die Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer bedachten Entscheidungen "Prigge" (vgl. Urteil des EuGH vom 13. September 2009 – Az.: C-447/09) und das recht aktuelle Urteil des Europäischen Gerichtshofes "Meister" (vgl. Urteil des EuGH vom 19. April 2012 – Az.: C-415/10) werden hingegen nicht angeführt.

2. Verfehlte sachliche Rechtfertigung

Bei all den bislang ausgetauschten juristischen Argumenten wurde stillschweigend unterstellt, dass der Hintergrund der Befristung in den oben genannten Normen der eines beschäftigungspolitischen Ziels sei.

Nach der Gesetzesbegründung für die o.g. Normen heißt es, dass sie vom Landesgesetzgeber in Niedersachsen deswegen für erforderlich gehalten wurden, damit die Hochschulen die Auflagen des Hochschuloptimierungskonzepts wie geplant erfüllen können (vgl. LT-Drs. 15/2670, S. 65, Begründung zu Artikel 1 Nummer 70 Buchstabe g). Es stellt sich somit die Frage, inwieweit ein Gesetz, das für die Hochschulen in Niedersachsen eingeführt wurde und für diese auch ein legitimes Ziel darstellen kann, für ein Forschungsinstitut in Bayern ebenfalls Geltung und Richtigkeit beanspruchen kann. Bekanntermaßen unterscheiden sich gerade die Bereiche Bildung und Hochschulrecht je Bundesland stark voneinander.

3. Allgemein beschäftigungspolitische Erwägungen als rechtfertigendes Ziel – hier: dienstliche Interessen als Argument für Verfassungskonformität

Wie im konkreten Fall auch unstrittig dargelegt, ist gerade die Altersstruktur des Beklagten nicht im gewünschten Maße durchmischt und es ist gerade nicht notwendig, hier für jüngere Professoren bzw. Forschende Platz zu machen.

Wenn nun einerseits hier auf einen Gesetzestext verwiesen wird, der in seiner Begründung und Schaffung auf Hochschulen ausgerichtet ist und somit bereits inhaltlich nicht die Forschungsinstitute per se erfasst, so muss gefragt werden, ob die zwingend erforderliche, sachliche Rechtfertigung einer (starren) Altersgrenze wie hier erfasst ist.

Die Altersgrenze verfolgt – unter anderem – das legitime beschäftigungspolitische Ziel der Verteilung der Berufschancen zwischen den Generationen und soll zudem eine Verbesserung der Qualität der Lehre und der Forschung an den Universitäten durch die Zusammenarbeit von Lehrkräften und Forschern verschiedener Generationen gewährleisten sowie die Bedürfnisse und Interessen der älteren Professoren einerseits und des akademischen Nachwuchses in einen angemessenen Ausgleich bringen. Wie bereits festgestellt, wird dieses Ziel nicht durch das Institut verfolgt; vielmehr hat dies zum Ziel, die ältere Generation nicht nachzubersetzen. Eine durchmischte Struktur – wie von der Allgemeinheit gewünscht – wird nicht als eigenes Ziel erkannt.

Vielmehr wird lediglich auf die "dienstlichen Interessen" Rücksicht genommen. Auch hier ist fragwürdig, ob es richtig sein kann, allein die Interessen des Arbeitgebers im Auge zu haben, wenn es – wie das Erstgericht meint – um eine Flexibilisierung der Altersgrenzen geht, da eine Altersgrenze nur dann gerechtfertigt werden kann, wenn Interessen der Allgemeinheit durchgesetzt werden sollen. Im vorliegenden Fall wird das betriebliche und individuelle Ziel des Arbeitgebers als Rechtfertigungsgrund genannt. Allein dies halten wir nicht für geeignet, um eine Konformität mit der Verfassung herzustellen und eine Diskriminierung zu verneinen.

Der Sache nach wird das sog. dienstliche Interesse verneint, da eine Umstrukturierung vorgenommen wurde, so dass das Referat, in welchem der Kläger zuvor wissenschaftlich für den Beklagten tätig war, nicht mehr existent ist. Die in diesem Referat bearbeiteten sozial- und europarechtlichen Fragen werden jedoch in dem INSTITUT weiter bearbeitet. Somit handelt es sich hier nicht um einen "Wegfall des Arbeitsplatzes", sondern lediglich um eine Umbenennung des Referats und eine andere Einbindung.

Des Weiteren hat der Direktor des INSTITUTS, Herr Prof. Dr. Ulrich Becker, dem Kläger konkret in Aussicht gestellt, die Tätigkeit des Klägers in anderer rechtlicher Form weiter fortzusetzen, obwohl geplant war, dass seine Planstelle der Sozialpolitischen Abteilung zugeschlagen wird.

Beweis: Einvernahme des Klägers als

– Partei –

Der Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers am INSTITUT wird erneut bestritten.

Der Kläger, der engagiert langjährig an diversen Projekten gearbeitet hat, hat daher ein dienstliches Interesse durchaus für das INSTITUT gesehen, auch wenn der Sachverhalt der Projektaktivitäten – fälschlicherweise – allein aus der Brille des Beklagten gesehen wurde.

4. Generalisierter Prüfungsansatz

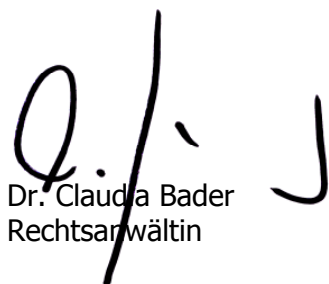
Soweit der Beklagte ausführt, dass eine generalisierte Prüfung und nicht eine an der individuellen Situation des Arbeitnehmers anknüpfende Prüfung statt zu finden habe, ist dies richtig, soweit es um die wirtschaftliche Absicherung des Einzelnen geht (BAG vom 8. Dezember 2010 - Az.:7 AZR 116/07).

Hier ist jedoch in zweifacher Sicht der zwingend erforderliche Rechtfertigungsgrund für eine (starre) Altersgrenze im vorliegenden und daher zu prüfenden Prozess nicht gegeben:

- weder gibt es eine erwünschte Durchmischung der Altersgruppen, noch wird dieser Gesichtspunkt bei Beendigung der Arbeitsverhältnisse mit 65 Jahren als personal- und / oder beschäftigungspolitischer Grund intern verfolgt. Dies zeigt sich zum einen an der Struktur als auch an den beiden Verlängerungen bei [REDACTED] und [REDACTED].
- Es wurden ausschließlich die Belange des Beklagten durch Beleuchtung der "dienstlichen Interessen" betrachtet. Eine Auseinandersetzung mit den Projekten, die der Kläger fortführt(e), erfolgte nicht. Nunmehr wird lediglich lapidar angeführt, dass es dann überhaupt keine/kaum emeritierenden Hochschullehrer gäbe. Eine Beleuchtung im Einzelnen, welche Projekte sinnvollerweise fortgesetzt werden sollten, fand nicht statt. Es trifft auch nicht zu, dass die Arbeitsgebiete des Klägers vom INSTITUT nicht mehr fortge-

führt werden. Das vom Kläger zentral bearbeitete Gebiet des Behindertenrechts wird nun weiter von der Fellow-Gruppe bearbeitet, deren Leitung [REDACTED] innehat, die zwar mit dem Generalsekretär der Beklagten verheiratet ist und mit ihm gemeinsame Kinder hat, aber unstrittig keine Juristin - geschweige denn eine Volljuristin -, sondern diplomierte Theologin ist. Die Fellow-Gruppe, die mit einem Budget von über € 1.000.000,00 ausgestattet ist, belegt bereits, dass der Beklagte in finanzieller Hinsicht durchaus in der Lage war - und nach wie vor ist -, den Kläger weiter zu beschäftigen. Im erstinstanzlichen Verfahren hat der Beklagtenvertreter einen Vergleichsvorschlag des Gerichts aus finanziellen Gründen abgelehnt, was jedoch angesichts der teuren Ausstattung der Fellow-Gruppe nicht im geringsten nachvollziehbar ist. Des Weiteren wurde auch das - seit dem 1. Januar 2003 mit der Beklagten bestehende, immer nur befristete (zuletzt nur auf vier Monate, d.h. bis zum 31. Oktober 2011 befristete) - Arbeitsverhältnis der wissenschaftlichen Referentin, [REDACTED], gemäß dem per Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 8. November 2011 festgestellten Vergleich (Az.: 38 Ca 12107/11) um sieben weitere Monate, d.h. bis zum 30. Juni 2012 verlängert.

Die dienstlichen Interessen von Projekten, die der Kläger bearbeitet hat, wird dieser - falls seitens des Gerichts erwünscht - in der Berufungsverhandlung darlegen, da angesichts des unmittelbar bevorstehenden Termins weitere Ausführungen nicht angezeigt sind.


Dr. Claudia Bader
Rechtsanwältin