

---

**Datum:** 12.02.2009  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 7. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 7 Sa 1132/08  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2009:0212.7SA1132.08.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Bonn, 1 Ca 1281/08  
**Schlagworte:** Altersdiskriminierung; Befristung im Hochschulbereich; Habilitation; Nachwuchswissenschaftler; Selbstverwaltungsrecht der Universitäten  
**Normen:** Art, 12 GG; § 242 BGB; §§ 1, 2, 3, 7, 8, 10, 15 AGG; §§ 14, 16, 17 TzBfG; §§ 1 ff. WissZeitVG  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

1. Die Einführung einer starren Altershöchstgrenze durch eine Universität für die Besetzung von Stellen, die der Habilitation sog. Nachwuchswissenschaftler dienen, stellt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters dar, die nicht mit dem hochschulpolitischen Ziel gerechtfertigt werden kann, das Erstberufungsalter für Professoren herabzusetzen.

2. Es bestehen bereits erhebliche Bedenken, ob eine solche Maßnahme noch vom Selbstverwaltungsrecht der Universität gedeckt ist, insbesondere dann, wenn die Qualifikation der Nachwuchswissenschaftler nicht für den eigenen Bedarf erfolgt, weil sog. Hausberufungen grundsätzlich nicht vorgenommen werden.

3. Die Befristung des Vertrages eines solchen Nachwuchswissenschaftlers auf den Zeitpunkt, zu dem er die Altershöchstgrenze erreicht, ist somit gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

4. Darüber hinaus kann sich die Universität auch gemäß § 242 BGB nicht auf eine solche Befristung berufen, wenn zwischen dem

Zeitpunkt der erstmaligen Einstellung des Nachwuchswissenschaftlers und dem Zeitpunkt, zu dem er die Altershöchstgrenze erreicht, weit weniger Zeit verstreicht als nach statistischen Durchschnittswerten für den Abschluss einer Habilitation erforderlich wäre.

5. Die Unwirksamkeit der Befristung hat zur Folge, dass der Vertrag gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG i.V.m. § 16 Satz 1, 1. Halbs. TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

---

**Tenor:**

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 01.09.2008 in Sachen

1 Ca 1281/08 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

---

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristung im Hochschulbereich vor dem Hintergrund einer möglichen Benachteiligung des Klägers wegen des Lebensalters. 1

Der am 25.01.1968 geborene, ledige Kläger, legte im Jahre 1988 seine Abiturprüfung ab. Er studierte sodann von 1988 bis 1995 in F Forstwissenschaften. Von 1995 bis 1998 beschäftigte er sich am Graduiertenkolleg in Fr mit seiner Promotion zum Thema Forstwirtschaft in Thailand. Nach einer freiberuflichen Tätigkeit in den Jahren 1998 bis 2003 sowie drei Thailand-Aufenthalten in den Jahren 1996, 1997 und 2002 vollendete er seine Promotion im Jahre 2003. In den Jahren 2004/05 arbeitete der Kläger als Entwicklungshelfer für die Organisation O in K . 2 3

Seit dem 01.06.2005 ist der Kläger als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung S osta - Wissenschaften des Instituts für O - und wissenschaften der beklagten Universität beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde gemäß §§ 57 a ff. HRG bis zum 31.05.2007 befristet. Dem Kläger wurden Dienstleistungen und Aufgaben in Lehre und Forschung gemäß § 59 Abs. 1 HRG mit einer Lehrverpflichtung von vier Wochenstunden auferlegt. Es handelt sich um eine Stelle für sogenannte Nachwuchswissenschaftler, die der wissenschaftlichen Weiterqualifikation gewidmet ist. Für bereits promovierte Wissenschaftler wie den Kläger bedeutet dies, dass die Stelle dazu dient, sich zu habilitieren. Dementsprechend arbeitet der Kläger auch an seiner Habilitation. 4

Das Institut für O - und A wissenschaften beantragte eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses mit dem Kläger um zwei Jahre. Eine solche Verlängerung lehnte die Beklagte ab, und zwar weil einem Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 zufolge Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal auf der Qualifizierung dienenden sogenannten Nachwuchsstellen nur zulässig sei, wenn das 5

Beschäftigungsverhältnis vor dem vollendeten 40. Lebensjahr, ausnahmsweise spätestens ein halbes Jahr nach Vollendung des 40 Lebensjahres, ende.

Dementsprechend schlossen die Parteien unter dem 14.05.2007 einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 31.05.2005, wonach der Kläger "*befristet bis zum 30.06.2008 im Rahmen einer Befristung gemäß §§ 1 ff. WZVG weiterbeschäftigt*" werden sollte (Bl. 9 f. d. A.).

Unter dem 28.01./01.02.2008 beantragte das Institut für O - und A wissenschaften erneut eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses des Klägers um zwei Jahre. Zur Begründung führte der geschäftsführende Direktor des Instituts u. a. aus, dass dem Kläger "*die Chance auf Fertigstellung der Habilitation*" gegeben und gleichzeitig "*in der Abteilung für S ostasien-Wissenschaft für Kontinuität gesorgt*" werden solle. Auf die Begründung des Verlängerungsantrages durch Professor A vom 28.01.2008 und Professor C vom 01.02.2008 (Bl. 11 – 15 d. A.) wird Bezug genommen.

Das Rektorat der beklagten Universität lehnte den Verlängerungsantrag ab. In dem Begründungsschreiben hierzu vom 15.02.2008 führt der Rektor folgendes aus:

*"Einer Weiterbeschäftigung auf einer Nachwuchsstelle steht der Rektoratsbeschluss vom 9 21.11.2005 entgegen, der grundsätzlich eine Beschäftigung eines Mitarbeiters über das vollendete 40. Lebensjahr hinaus ablehnt. Über Ausnahmen entscheidet das Rektorat, stellvertretend der Kanzler. Die abschließend vereinbarten Ausnahmetatbestände sind:*

1. *die Beschäftigung in einem Exzellenzbereich,*
2. *geringfügige (bis zu sechs Monate) Überschreitung des 40. Lebensjahres,*
3. *Kindererziehungszeiten in Höhe der Überschreitung des 40. Lebensjahres.*

*Andere Konstellationen werden in Absprache mit dem Kanzler nicht mehr vorgelegt. Leider scheiden die Punkte 1 – 3 im vorliegenden Fall aus."* (Bl. 16 d. A.)

Zwischen den Parteien des Rechtsstreits ist unstreitig, dass das Anstellungsverhältnis des Klägers ohne den Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 über den 30.06.2008 hinaus verlängert worden wäre.

Die Stelle des Klägers war zuletzt mit der Entgeltgruppe E 13 TVÜ-L dotiert. Nach Darstellung der beklagten Universität beträgt die durchschnittliche Habilitationsdauer 4,8 Jahre und das durchschnittliche Erstberufungsalter für eine Universitätsprofessur 41 Jahre (Stand 2008). Unstreitig nimmt die beklagte Universität so genannte Hausberufungen, d. h. Berufungen von Wissenschaftlern auf eine Professorenstelle, die sich im eigenen Hause habilitiert haben, nicht vor.

Mit der vorliegenden, am 29.05.2008 beim Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Klage, wendet sich der Kläger gegen die Befristung seines Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2008. Er hat geltend gemacht, die Befristung sei gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam; denn sie beruhe auf einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters im Sinne von §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 2, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG i. V. m. § 7 Abs. 1 AGG. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass die Altersdiskriminierung nicht mit Hilfe eines der in §§ 8, 10 AGG genannten Gründe gerechtfertigt werden könne. Nach Auffassung des Klägers ergebe sich als Rechtsfolge der gesetzwidrigen Altersdiskriminierung gemäß

§ 7 Abs. 2 AGG die Unwirksamkeit der Befristungsabrede im Änderungsvertrag vom 14.05.2007. Damit stehe er nunmehr in einem unbefristeten Vertragsverhältnis zur beklagten Universität. Zumindest sei die Beklagte verpflichtet, ihn für die Zeit bis zum 30.06.2010 befristet weiter zu beschäftigen, äußerst hilfsweise müsse sie eine Entschädigung an ihn zahlen.

Der Kläger hat beantragt, 16

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung in dem Änderungsvertrag vom 14.05.2007 nicht zum 30.06.2008 aufgelöst wird, sondern unverändert fortbesteht; 17

hilfsweise hierzu: 18

2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages für den Zeitraum vom 01.07.2008 bis zum 30.06.2010 als vollbeschäftigter, wissenschaftlicher Angestellter der Entgeltgruppe E 13 TVÜ-L zu unterbreiten; 19

3. für den Fall des Obsiegens des Klägers mit den Anträgen zu 1. oder 2: 20

Die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen als vollbeschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter der Entgeltgruppe E 13 TVÜ-L weiter zu beschäftigen; 21

äußerst hilfsweise: 22

4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine Entschädigung in angemessener Höhe zu zahlen. 23

Die Beklagte hat beantragt, 24

die Klage abzuweisen. 25

Die Beklagte hat ausgeführt, da es sich bei der vom Kläger eingenommenen Stelle um eine Nachwuchsstelle handele, sei schon deshalb ein niedrigeres Alter des Stelleninhabers angezeigt. Der Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 sei sachlich gerechtfertigt. Eine vom Kläger empfundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters sei wegen § 10 Satz 1 und 2 AGG zulässig. 26

Die Beklagte hat sich darauf berufen, nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sei anerkannt, dass aus Gründen der Aus-, Fort- und Weiterbildung eine ständige Fluktuation erforderlich sei, um einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen zu gewährleisten, ohne den die Forschung erstarren würde. Außerdem müsse verhindert werden, dass vorhandene Stellen auf Dauer blockiert und die Nachwuchsförderung behindert werde. Bereits bei der Einführung des 5. Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes sei es darum gegangen, das in Deutschland im internationalen Vergleich hohe Erstberufungsalter von Professorinnen und Professoren herabzusetzen. Das Bundesverfassungsgericht habe es für zulässig gehalten, dass der Bund eine die Mobilität des wissenschaftlichen Personals sichernde Regelaltersgrenze für die 27

Erstberufung vorgeben könne, die beim Abschluss des Qualifikationsweges nicht überschritten sein sollte. Das Ziel der Herabsetzung des Erstberufungsalters sei legitim und werde von vielen Experten befürwortet. Ein legitimes Interesse bestehe auch darin, dass der Zeit der Qualifizierung eine möglichst lange Zeit selbständiger Forschung gegenüber stehe. Sie, die beklagte Universität, könne nicht verpflichtet sein, einen Wissenschaftler während seiner Qualifizierungsphase zu alimentieren, ohne auch das eigene Interesse an einer möglichst langen Berufsphase selbständiger Forschung einbringen zu dürfen.

Die Festlegung einer Regelaltersgrenze, mit der der Qualifikationsweg abgeschlossen sein müsse, sei auch geeignet, das Einstiegsalter für die Erstberufung entsprechend abzusenken. Letztlich diene eine solche Regelung auch den Interessen der Nachwuchswissenschaftler selbst; denn längst nicht alle Nachwuchswissenschaftler, die den Qualifikationsweg beschritten, erreichten auch das Ziel einer Hochschulprofessur, gerieten dann aber mit ihrer Erwerbsbiographie in eine Sackgasse, je später sich zeige, dass z. B. die angestrebte Habilitation nicht zum Ziel führen werde. 28

Wegen des erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird ergänzend auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils des Arbeitsgerichts Bonn vom 01.09.2008 Bezug genommen. 29

Die erste Kammer des Arbeitsgerichts Bonn hat mit dem vorgenannten Urteil den Hauptanträgen des Klägers stattgegeben. Wegen der Gründe, die das Arbeitsgericht dazu bewogen haben, wird auf die Entscheidungsgründe des Urteils vom 01.09.2008 verwiesen. 30

Das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn wurde der Beklagten am 08.09.2008 zugestellt. Die Beklagte hat gegen das Urteil am 23.09.2008 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 02.12.2008 – am 25.11.2008 begründen lassen. 31

Die beklagte Universität räumt – wie auch schon erstinstanzlich – ein, dass der Tatbestand einer Benachteiligung wegen des Alters vordergründig gegeben sei. Diese sei aber gemäß § 10 Satz 1 und 2 AGG zulässig; denn die unterschiedliche Behandlung des Klägers wegen seines Alters sei durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt, objektiv und angemessen. Ferner seien die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Sie, die Beklagte, verfolge mit der Altersgrenzenregelung das hochschulpolitische Ziel, das hohe Erstberufungsalter von Professoren herabzusetzen. Hierzu sei sie ungeachtet des Umstandes, dass sie keine Hausberufungen vornehme, auch befugt, weil sie auch der Allgemeinheit verpflichtet sei. Dabei machten mehrere Interessen die Legitimität des Zieles aus: Die Allgemeinheit habe ein Interesse daran, dass auf die Qualifizierung von Wissenschaftlern auf Nachwuchsstellen eine möglichst lange Zeit selbständiger Forschung folge; denn die Nachwuchsstellen würden durch Steuermittel und Studiengebühren von der Allgemeinheit finanziert. Forschung und Lehre hätten ein Interesse am laufenden Zustrom junger Wissenschaftler. Schließlich stehe auch das Interesse der Inhaber von Nachwuchsstellen selbst, zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu wissen, ob sie den Beruf des Hochschullehrers werden ergreifen können oder eine berufliche Umorientierung erforderlich wird, im Einklang mit dem Regelungsziel. 32

Mit dem Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 verfolge sie, die Beklagte, im Rahmen des ihr nach der Landesverfassung des Landes Nordrhein-Westfalen zustehenden Selbstverwaltungsrechts ein legitimes, objektives und angemessenes Ziel mit Mitteln, die geeignet und angemessen seien, um dieses Ziel zu erreichen. 33

Die Beklagte und Berufungsklägerin kritisiert an dem arbeitsgerichtlichen Urteil des Weiteren, dass das Arbeitsgericht aus der Annahme einer unzulässigen Altersdiskriminierung auch eine 34

fehlerhafte Rechtsfolge hergeleitet habe. Selbst wenn man annähme, dass der Kläger durch eine Benachteiligung wegen seines Alters in unzulässiger Weise beeinträchtigt worden sei, könne er deshalb im Ergebnis nicht besser gestellt werden, als er ohne die Altersbenachteiligung gestanden hätte. Es steht aber fest, dass der letzte, streitgegenständliche Arbeitsvertrag auch ohne den Rektoratsbeschluss über die Altersgrenzenregelung von der Hochschulverwaltung in jedem Fall nur für einen befristeten Zeitraum – hier entsprechend dem damaligen Antrag für die Zeit bis zum 31.05.2009 – abgeschlossen worden wäre.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt nunmehr, 35

das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 01.09.2008, 1 Ca 1281/08, abzuändern und nach 36  
den Schlussanträgen erster Instanz zu erkennen.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt, 37

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 38

Der Kläger und Berufungsbeklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und die vom 39  
Arbeitsgericht für richtig gehaltene Rechtsfolge. Er setzt sich im Einzelnen mit den hiergegen gerichteten Angriffen der Beklagten auseinander und gelangt zu dem Ergebnis, dass eine durch § 10 Satz 1 und 2 AGG nicht zu rechtfertigende Altersdiskriminierung vorliege. Dabei verkenne die Beklagte auch, dass zwar möglicherweise ein Bundesgesetz die Rechte aus Artikel 12 GG einschränkend regeln könne, nicht aber ein Rektoratsbeschluss einer Universität.

Auf den vollständigen Inhalt der Berufungsbegründung der beklagten Universität vom 40  
24.11.2008 sowie der Berufungserwiderung des Klägers und Berufungsbeklagten vom 26.01.2009 wird Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe 41

I. Die Berufung der beklagten Universität gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 42  
01.09.2008 ist zulässig. Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2 Buchst. c) ArbGG statthaft und wurde auch innerhalb der in § 66 Abs. 1 ArbGG vorgeschriebenen Fristen eingelegt und begründet.

II. Die Berufung der Beklagten konnte jedoch keinen Erfolg haben. Das Arbeitsgericht Bonn 43  
hat den Rechtsstreit zur Überzeugung des Berufungsgerichts zutreffend entschieden. Die Befristung des Anstellungsverhältnisses des Klägers gemäß Änderungsvertrag vom 14.05.2007 ist rechtsunwirksam. Sie stellt nämlich eine Bestimmung dar, die gegen das Benachteiligungsverbot von § 7 Abs. 1 AGG i. V. m. §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 2, 3 Abs. 1 AGG verstößt, ohne im Sinne der §§ 8, 10 AGG gerechtfertigt zu sein. Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Befristungsabrede besteht darin, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist und die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen als vollbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter der Entgeltgruppe E 13 TVÜ-L weiter zu beschäftigen.

1. In formeller Hinsicht hat der Kläger sein Recht, die Entfristung seines Arbeitsverhältnisses 44  
geltend zu machen, im Sinne von § 17 TzBfG fristgerecht gewahrt. Angriffe gegen diese Feststellung des Arbeitsgerichts hat die Beklagte nicht erhoben.

2. Ebenfalls zu Recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass der Kläger durch die Befristung seines Arbeitsvertrages vom 14.05.2007 zum 30.06.2008 wegen seines Alters benachteiligt worden ist.
- a. Die in dem Vertrag vom 14.05.2007 vereinbarte Befristung benachteiligt den Kläger entgegen §§ 7 Abs. 1, 3 Abs. 1, 1, 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG allein wegen seines Alters. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde allein deswegen zum 30.06.2008 befristet, weil der Kläger am 25.01.2008 sein 40. Lebensjahr vollendete und dem Rektoratsbeschluss der beklagten Universität vom 21.11.2005 zufolge das Beschäftigungsverhältnis eines wissenschaftlichen Angestellten auf einer Qualifikationsstelle für Nachwuchswissenschaftler allerspätestens ein halbes Jahr nach Vollendung des 40. Lebensjahres zu enden hat. Bei einem jüngeren Angestellten anstelle des Klägers wäre das Arbeitsverhältnis nicht zum 30.06.2008 befristet worden. Ebenso wenig wäre bei einem entsprechend jüngeren Angestellten anstelle des Klägers der weitere Verlängerungsantrag des Instituts für O - und wissenschaften vom 28.1./1.2.2008 unter Hinweis auf den Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 abgelehnt worden. 46
- b. Die unterschiedliche Behandlung des Klägers wegen seines Lebensalters ist nicht deshalb zulässig, weil das Lebensalter des Klägers wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung beinhaltet, § 8 Abs. 1 AGG. Dass die Art der vom Kläger auszuübenden Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen an das Lebensalter stellen, die von einem über 40jährigen nicht mehr erfüllt werden könnten, ist evident nicht der Fall und wird auch von der Beklagten selbst nicht behauptet. 47
3. Entgegen der Auffassung der Beklagten kann die unterschiedliche Behandlung, die der Kläger wegen seines Lebensalters erfahren hat, aber auch nicht nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG als zulässig angesehen werden. 48
- a. Die Beklagte macht geltend, dass der Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 mit der darin enthaltenen Altersgrenzenregelung das hochschulpolitische Ziel verfolge, das hohe Erstberufungsalter von Professoren herabzusetzen. Die Forderung, das Erstberufungsalter von Professoren an deutschen Universitäten im Verhältnis zum jetzigen Zustand herabzusetzen, wird von Expertenkreisen und großen Teilen der Hochschulpolitik geteilt. Dies mag tendenziell zunächst für den Eindruck eines "legitimen" Zieles sprechen. Dennoch wäre eine Herabsetzung des Erstberufungsalters für deutsche Professoren bei isolierter Betrachtung als Selbstzweck zunächst inhaltsleer und beliebig und muss daraufhin hinterfragt werden, warum sie für welche Interessengruppen welche Vorteile bringt, um sie als ein objektiv erstrebenswertes Ziel anerkennen zu können. 49
- b. Dementsprechend führt die Beklagte selbst drei Kriterien an, die die Legitimität des Zieles "Herabsetzung des Erstberufungsalters von Professoren" ausmachen sollen: 50
- (1) Das Interesse der Allgemeinheit, dass auf die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlern mit Steuermitteln und Studiengebühren eine möglichst lange Zeit selbstständiger Forschung durch diese Wissenschaftler folge; 51
- (2) das Interesse der Forschung und Lehre am laufenden Zustrom junger Wissenschaftler; 52
- (3) das Interesse der Inhaber von Nachwuchsstellen, zu einem möglichst frühen Lebenszeitpunkt zu wissen, ob sie den Beruf des Hochschullehrers werden ergreifen können oder eine berufliche Umorientierung erforderlich wird. 53

- c. Es bestehen bereits erhebliche Bedenken grundsätzlicher Art, ob sich die beklagte Universität in ihrer Eigenschaft als Träger eines Selbstverwaltungsrechts zur Rechtfertigung ihres Rektoratsbeschlusses zum 21.11.2005 überhaupt auf das Ziel "Herabsetzung des Erstberufungsalters von Professoren" berufen kann. Die Beklagte selbst wird durch die Folgen ihres Rektoratsbeschlusses zum 21.11.2005 nämlich nicht unmittelbar tangiert. 54
- aa. Der Rektoratsbeschluss legt nicht etwa fest, dass für Erstberufungen auf Professorenstellen an der Universität B ein Höchstalter gelten solle. Er legt stattdessen ein Höchstalter für die Besetzung der Qualifizierungsstellen nach § 1 ff. WZVG fest. 55
- bb. Nun mag der Beklagten zugestanden werden, dass die Beendigung einer Tätigkeit auf einer Qualifizierungsstelle zu einem früheren Lebenszeitpunkt tendenziell auch dazu führen mag, die frühere Aufnahme der angestrebten qualifizierten Anschlussstätigkeit zu fördern. Dabei muss allerdings schon hier einschränkend festgestellt werden, dass der Rektoratsbeschluss zwar bestimmt, dass niemand über das Alter von 40 ½ Lebensjahren hinaus auf einer so genannten Nachwuchswissenschaftlerstelle beschäftigt werden darf. Aber er stellt, wie gerade der vorliegende Fall zeigt, keineswegs sicher, dass die angestrebte Qualifizierung in der bis zum Erreichen des Alters von 40 ½ zur Verfügung stehenden Zeit auch tatsächlich abgeschlossen werden kann. 56
- cc. Jedenfalls wirkt sich der Rektoratsbeschluss aber auf das Erstberufungsalter der Professoren bei der Universität B gerade nicht aus, weil die Beklagte ohnehin keine sogenannten Hausberufungen vornimmt. Die Beklagte hat auch nicht etwa dargelegt, dass sie in Absprache mit den übrigen Universitäten und Hochschulen des Landes in einer Art Gegenseitigkeitsverpflichtung handelt und insofern von entsprechendem gleichartigen Vorgehen anderer Hochschulen profitieren würde. 57
- dd. Die Beklagte kann sich zur Legitimierung ihres Rektoratsbeschlusses vom 25.11.2005 somit nur auf das hochschulpolitische Ziel berufen, das hohe Erstberufungsalter von Universitätsprofessoren herabzusetzen, indem sie sich als Sachwalterin der Interessen der Allgemeinheit geriert. Damit überschreitet die Beklagte jedoch den Spielraum, für den das ihr eingeräumte Selbstverwaltungsrecht bestimmt ist. Stellt man sich vor, dass sich alle Universitäten und Hochschulen des Landes genau so verhielten wie die Beklagte, wäre für den Personenkreis der Nachwuchswissenschaftler ein einschneidender Eingriff in die Rechte des Artikels 12 Abs.1 Satz 1 GG gegeben, der nicht durch ein Gesetz demokratisch legitimiert wäre. 58
4. Auch wenn man die soeben dargestellten Bedenken nicht teilen würde, ist die Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters durch Artikel 10 Satz 1 und 2 AGG nicht zu rechtfertigen. 59
- a. Wie bereits ausgeführt, ist das Ziel einer Herabsetzung des Erstberufungsalters für Professoren nicht als Selbstzweck legitimiert, sondern als legitimes Ziel im Sinne von § 10 Satz 1 AGG nur in einem relativen Sinne anzuerkennen, nämlich in seiner Funktion als Mittel zur Förderung und Verbesserung des Zustandes von Lehre und Forschung in diesem Lande. 60
- b. Dabei ist zu beachten, dass **im Einzelfall** eine Höchstaltersgrenze für die Einstellung von Nachwuchswissenschaftlern dem übergeordneten Ziel einer Optimierung von Lehre und Forschung gerade auch schädlich sein kann. 61

- aa. So kann durch die Altersgrenze die Bestenauslese eingeschränkt werden. Ein älterer Bewerber für eine Qualifizierungsstelle kann im Einzelfall leistungsfähiger und innovativer sein als ein jüngerer Bewerber.
- bb. Dies kann im Einzelfall damit zusammenhängen, dass ein hochtalentierter Nachwuchswissenschaftler z. B. aufgrund sozialer Umstände erst in einem vergleichsweise höheren Lebensalter, etwa auf dem zweiten Bildungsweg, in eine wissenschaftliche Laufbahn gelangt ist. 64
- cc. Ferner wird durch eine solche Altersgrenze der vielfach wünschenswerte Import praktischer und anwendungstechnischer Erfahrungen in die Wissenschaft behindert. So können sich hochqualifizierte Hochschulabsolventen zunächst entschieden haben, eine Zeit lang hochqualifizierte Arbeit in Forschungslaboren von freien Wirtschaftsunternehmen auszuführen, bevor sie sich einer wissenschaftlichen Laufbahn, z. B. in der Grundlagenforschung, zuwenden. 65
- dd. Auch der Umstand, dass ein talentierter Wissenschaftler zunächst internationale Auslandserfahrungen sammelt, bevor er seine wissenschaftliche Laufbahn aufnimmt oder fortsetzt, kann im Einzelfall dazu führen, dass die Einstellung eines älteren Bewerbers auf eine sogenannte Nachwuchswissenschaftlerstelle objektiv betrachtet für Wissenschaft und Lehre mehr Profit verspricht als die Einstellung eines jüngeren Bewerbers. 66
- ee. Schließlich spricht der von der Beklagten selbst mehrfach angesprochene wünschenswerte Aspekt einer gewissen Fluktuation auf Wissenschaftlerstellen eher gegen als für die Einführung einer Altersgrenze. 67
- aaa. Ob die Fluktuation von Personal in einem Unternehmen/einer Institution als hoch oder niedrig zu erwarten ist, hängt von der Verweildauer des Einzelnen auf seiner Stelle ab, nicht aber davon, in welchem Lebensalter er die Stelle antritt. 68
- bbb. Ein Wissenschaftler, der mit 35 Jahren seine erste Professorenstelle antritt, "blockiert" diese Stelle für weitere Wissenschaftler im Zweifel bis zu seinem Ausscheiden aus dem Dienst erheblich länger als ein beim Antritt der Stelle älterer Bewerber. 69
- ccc. Der Wunsch nach Fluktuation im Wissenschaftsbereich mag somit geeignet sein, in gewissem Rahmen arbeitsrechtliche Vertragsinstrumente zu rechtfertigen, die die Verweildauer des einzelnen (Nachwuchs-) Wissenschaftlers auf seiner Stelle begrenzen. Dem tragen insbesondere die Regeln des WZVG über die Befristung von Stellen im Hochschulbereich ausdrücklich Rechnung. Der Gesetzgeber hat sich aber auch im Rahmen dieses Gesetzes **gerade nicht** dafür entschieden, die Regeln des WZVG um Lebensaltersgrenzen zu ergänzen. 70
- ff. Auch der Aspekt der weiteren beruflichen Perspektiven solcher wissenschaftlicher Mitarbeiter, die das Qualifikationsziel nicht erreichen bzw. letztendlich doch keine Professorenlaufbahn einschlagen können oder wollen, bedarf einer differenzierten Einzelfallbetrachtung. So können sich die Perspektiven für die außeruniversitäre Fortsetzung der Berufslaufbahn durch praktische Berufserfahrungen oder durch bei Auslandsaufenthalten gewonnenen Kenntnissen und Kontakten im Einzelfall trotz bereits etwas höheren Lebensalters als günstiger erweisen als bei einem 39jährigen, der bisher ausschließlich als wissenschaftlicher Angestellter im universitären Bereich tätig war. 71

c. Die aufgezeigten Gründe verdeutlichen, dass die Herabsetzung des Erstberufungsalters von Professoren zumindest nur dann als objektives, angemessenes und legitimes Ziel anerkannt werden kann, um eine altersbenachteiligende Maßnahme im Sinne von § 10 Satz 1 AGG zu rechtfertigen, wenn im übergeordneten Interesse der Optimierung von Lehre und Forschung Spielraum für eine umfassende Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls verbleibt. Mit anderen Worten: Eine starre, absolut gesetzte Altersgrenze ist als Mittel zur Erreichung des Zieles der Herabsetzung des Erstberufungsalters von Professoren niemals angemessen und erforderlich im Sinne von § 10 Satz 2 AGG. Als zulässig denkbar wäre somit allenfalls eine **Regelaltersgrenze**, die aber zwingend umfassenden Spielraum für eine Beurteilung der Umstände und Besonderheiten des Einzelfalls belassen muss.

d. Auch die Beklagte selbst verteidigt in ihren Ausführungen die Einführung einer von ihr selbst so bezeichneten **Regelaltersgrenze**, verkennt aber, dass ihr Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 in der Form, wie er zuletzt und in dem hier entscheidungserheblichen Zeitraum bei Abschluss des Änderungsvertrages vom 14.05.2007 praktiziert wurde, gerade keine **Regelaltersgrenze** begründet, sondern eine unflexible, starre Altersgrenze, die nur eng begrenzte Ausnahmen kennt, die überdies willkürlich gewählt erscheinen (hierzu s.u.). 73

aa. In seinem Ablehnungsschreiben vom 15.02.2008 teilt der Rektor der Universität B dem Geschäftsführenden Direktor des Instituts für O - und A wissenschaften mit, dass der Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 nur drei "*abschließend vereinbarte Ausnahmetatbestände*" kennt und alle anderen Konstellationen "*in Absprache mit dem Kanzler nicht mehr vorgelegt*" werden. Dementsprechend hat im Falle des Klägers auch eine umfassende Einzelfallbeurteilung der Frage, ob Gründe vorliegen könnten, die es rechtfertigten, von der Festlegung im Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 abzuweichen, über die drei "*abschließend vereinbarten Ausnahmetatbestände*" hinaus nicht stattgefunden. 74

bb. Hätte im vorliegenden Fall eine Einzelfallabwägung stattgefunden, hätte diese zwingend zu dem Ergebnis gelangen müssen, dass bei dem Kläger eine Ausnahme zu machen gewesen wäre. Dies folgt schon daraus, dass sich die Beklagte, wie weiter unten noch näher ausgeführt wird, dem Kläger gegenüber widersprüchlich verhalten hat. 75

cc. Die in dem Schreiben des Rektors der Beklagten vom 15.02.2008 dokumentierten Ausnahmetatbestände lassen nicht nur keine umfassende Einzelfallabwägung zu, sondern erscheinen im Übrigen auch willkürlich ausgewählt. 76

aaa. Lässt man die "Ausnahme" einer geringfügigen Überschreitung des 40. Lebensjahres um bis zu sechs Monate einmal außer Acht, weil sie letztlich nur mit einer Verschiebung der Altersgrenze vom Lebensalter 40 auf das Lebensalter  $40 \frac{1}{2}$  gleichzusetzen ist, so bleiben nur die Ausnahmetatbestände "Beschäftigung in einem Exzellenzbereich" und "Kindererziehungszeiten" übrig. 77

bbb. Der vom Rektorat der Beklagten anerkannte Ausnahmetatbestand der "Kindererziehungszeiten" verdeutlicht, dass es auch aus der Sicht der Beklagten gewichtige soziale Gesichtspunkte geben kann, die mit der wissenschaftlichen Qualifikation des betroffenen Angestellten nichts zu tun haben, es aber dennoch zu rechtfertigen scheinen, die wissenschaftliche Qualifizierung über die Vollendung des 40. Lebensjahres hinaus fortsetzen zu dürfen. Warum dies dann aber nicht auch für andere soziale Gesichtspunkte von gleichem Gewicht wie Kindererziehungszeiten gelten soll, ist nicht zu erklären. 78

ccc. Als weiteren Ausnahmetatbestand lässt der Rektoratsbeschluss schließlich nur noch "*die Beschäftigung in einem Exzellenzbereich*" zu. Dies erscheint aus objektiver Sicht nicht 79

nachvollziehbar. Warum es ausgerechnet in einem Exzellenzbereich generell zulässig sein soll, eine Stelle als "Nachwuchswissenschaftler" auch über das Lebensjahr 40 bzw. 40 ½ hinaus zu besetzen, obwohl doch andererseits die von der Beklagten verteidigte Altersgrenze für Nachwuchswissenschaftler u. a. gerade dazu dienen soll, *"einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen zu gewährleisten, ohne den die Forschung erstarren würde"* und die *"Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Wissenschafts- und Forschungssystems"* zu stärken, erschließt sich nicht. Wenn diese und die anderen von der Beklagten zur Rechtfertigung der Altersgrenze angeführten Aspekte ausgerechnet im Exzellenzbereich keine entscheidende Rolle spielen, so stellt sich objektiv die Frage, warum dies dann im "Nicht-Exzellenzbereich" anders sein soll.

e. Unabhängig davon, dass die durch den Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 verursachte Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters schon deshalb nicht gemäß § 10 Satz 1 und 2 AGG gerechtfertigt werden kann, weil der Rektoratsbeschluss nicht etwa eine **Regel** altersgrenze im eigentlichen Sinne eingeführt hat, sondern eine starre Altersregelung mit abschließend festgelegten, willkürlich gewählten Ausnahmen, bleibt zu ergänzen, dass auch eine Rechtfertigung nach § 10 Satz 3 Nr. 3 AGG vorliegend von vorneherein nicht in Betracht gekommen wäre. 80

aa. Zwar ist jedem Arbeitgeber ein legitimes Interesse daran zuzugestehen, dass sich der Ausbildungs- und Qualifizierungsaufwand, den er seinem Mitarbeiter angedeihen lässt, ökonomisch auch in einer "angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand" amortisiert. 81

bb. Damit kann jedoch in Anbetracht eines künftigen Renteneintrittsregelalters von 67 Jahren eine Altersgrenze von 40 Jahren nicht gerechtfertigt werden. Dies bedarf in Anbetracht der Tatsache, dass die Beklagte selbst ausführt, gegenwärtig sei ein deutscher Hochschulprofessor bei seiner Erstberufung durchschnittlich 41 Jahre alt, zur Überzeugung des Berufungsgerichts keiner näheren Erläuterung. 82

5. Unabhängig davon, dass die Befristung des Anstellungsvertrages vom 14.05.2007 somit schon gemäß § 7 Abs. 2 AGG als unwirksam anzusehen ist, wäre die Beklagte aber auch gemäß § 242 BGB nach den Grundsätzen von Treu und Glauben daran gehindert, sich auf die Vertragsbefristung zum 30.06.2008 zu berufen. Die Beklagte setzt sich nämlich mit ihrer altersbedingten Befristung des Arbeitsverhältnisses auf diesen Zeitpunkt und ihrer Weigerung, das Anstellungsverhältnis des Klägers über den 30.06.2008 hinaus fortzusetzen, in Widerspruch zu ihrem eigenen Verhalten gegenüber dem Kläger. 83

a. Als die Beklagte den Kläger zum 01.06.2005 erstmals als wissenschaftlichen Mitarbeiter auf einer Stelle für so genannte Nachwuchswissenschaftler zum Zwecke der Weiterqualifizierung/Habilitation eingestellt hat, war der Kläger bereits 37 Jahre und 4 Monate alt. Wie die Beklagte selbst mitteilt, sind für eine Habilitation, also für diejenige Form der wissenschaftlichen Weiterqualifikation, die für den bereits promovierten Kläger als einzige in Betracht kam, im Durchschnitt 4,8 Jahre zu veranschlagen. Die Beklagte musste somit bereits im Zeitpunkt der erstmaligen Einstellung des Klägers damit rechnen, dass der Kläger normalerweise bei Abschluss seiner Habilitation ca. 42 Jahre alt sein würde. 84

b. Die Beklagte mag zwar darauf verweisen, dass der Rektoratsbeschluss vom 21.11.2005 im Zeitpunkt der erstmaligen Einstellung des Klägers zum 01.06.2005 noch nicht erlassen worden war. Vorliegend ist jedoch der Änderungsvertrag vom 14.05.2007 zu beurteilen. Im Zeitpunkt, als der Kläger im Mai 2007 zur Vertragsverlängerung anstand, musste die Beklagte ihr eigenes vorangegangenes Verhalten in Rechnung stellen und sich bewusst sein, 85

dass sie selbst den Kläger für eine Qualifizierungsstelle rekrutiert hatte, deren Erfolg er bei normalem Verlauf erst Anfang 2010 würde erreichen können.

c. Darüber hinaus hätte die Beklagte berücksichtigen müssen, dass sie den Kläger nach seinen eigenen, im vorliegenden Rechtsstreit aber von der Beklagten zu keinem Zeitpunkt in Abrede gestellten Einlassungen gerade deswegen für eine wissenschaftliche Tätigkeit in ihrer südostasien- wissenschaftlichen Abteilung gewonnen hat, weil er bereits über nicht unerhebliche praktische Auslandserfahrungen in Südostasien verfügte. Diese Zusammenhänge gehen auch aus dem ausführlich begründeten Verlängerungsantrag des Professor A vom 28.01.2008 hervor. Die Beklagte verhält sich widersprüchlich, wenn sie den Kläger einerseits wegen seiner in der beruflichen Auslandstätigkeit gewonnenen Reputation einstellt und seine dabei gewonnenen Erfahrungen und Kontakte auch während seines Einsatzes für die Südostasien-Abteilung nutzt, andererseits aber das der Habilitation dienende Qualifizierungsarbeitsverhältnis zur Unzeit beenden will, weil der Kläger u. a. gerade wegen seiner beruflichen Auslandsaufenthalte relativ spät in die wissenschaftliche Laufbahn eingestiegen ist. 86

d. Diese Überlegungen hätte die Beklagte im Zeitpunkt des Abschlusses des Änderungsvertrages vom 14.05.2007 zwingend dazu führen müssen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vom Erreichen der starren Altersgrenze des 40. bzw. 40 ½. Lebensjahres abhängig zu machen. 87

6. Zugleich verdeutlicht der Fall des Klägers, dass die starre Anwendung des Rektoratsbeschlusses vom 21.11.2005 Ergebnisse ermöglicht, die im Vergleich zu dem angestrebten Zweck einer Optimierung des Lehr- und Forschungsbetriebes geradezu kontraproduktiv erscheinen. Auch aus diesem Grund kommt eine Rechtfertigung nach § 10 Satz 1 und 2 AGG nicht Betracht. 88

Der Rektoratsbeschluss ermöglicht nämlich die auf bis zu drei Jahre befristete Beschäftigung eines bei seiner Einstellung 37 ½-jährigen Angestellten auf eine für Habilitanden gedachte Qualifizierungsstelle, obwohl nach allen statistischen Erfahrungen der Vergangenheit nicht erwartet werden kann, dass eine Habilitation in nur drei Jahren erfolgreich abgeschlossen wird. Er verhindert aber zugleich die Verlängerung des Qualifizierungsanstellungsverhältnisses bis zum erfolgreichen Abschluss der Habilitation und führt somit im Ergebnis dazu, dass die fragliche Qualifizierungsstelle über drei Jahre hinweg zweckwidrig blockiert wird. 89

7. Dem Arbeitsgericht Bonn ist auch darin zuzustimmen, dass die Rechtsfolge des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Alters darin besteht, dass sich die befristete Stelle des Klägers in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis umgewandelt hat. 90

a. Zutreffend weist das Arbeitsgericht darauf hin, dass die unzulässige Benachteiligung des Klägers durch den Vertrag vom 14.05.2007 selbstverständlich nicht in dem Abschluss des Vertrages selbst besteht, sondern in der in dieser Vertragsvereinbarung enthaltenen Bestimmung, dass das Vertragsverhältnis bis zum 30.06.2008 befristet sein soll. 91

b. Entgegen der Auffassung der Beklagten verbietet sich aber auch eine geltungserhaltende Reduktion der altersdiskriminierenden Befristungsabrede dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis zwar nicht am 30.06.2008 endet, aber als bis zu einem anderen, innerhalb der Grenzen des § 2 Abs. 1 WZVG liegenden Zeitpunkt als befristet gilt. 92

- aa. Die Rechtsfolge der unwirksamen Befristung ergibt sich unmittelbar aus § 1 Abs. 1 Satz 5 WZVG i. V. m. § 16 Satz 1 erster Halbsatz TzBfG. Nach § 1 Abs. 1 Satz 5 WZVG gelten die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung auch für befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft nach dem WZVG, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 – 6 WZVG nicht widersprechen. Die §§ 2 – 6 WZVG enthalten keine Regeln darüber, welche Rechtsfolgen eintreten, wenn die Befristung eines Arbeitsvertrages in der Wissenschaft sich als unwirksam erweist.
- bb. Nach dem somit anwendbaren § 16 Satz 1 erster Halbsatz TzBfG gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbefristete Zeit geschlossen, wenn sich eine Befristungsabrede als rechtsunwirksam erweist. 94
- cc. Im Anwendungsbereich des § 16 Satz 1 TzBfG ist es dem Arbeitgeber verwehrt, sich in Ansehung einer als unwirksam festgestellten Befristung darauf zu berufen, dass er mit dem betreffenden Arbeitnehmer überhaupt keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen hätte, wenn ihm bewusst gewesen wäre, dass die vereinbarte Befristung nicht rechtsbeständig sein würde. 95
- dd. Ebenso ist es dann aber auch der Beklagten verwehrt sich darauf zu berufen, dass sie, wenn ihr die Unwirksamkeit der Befristung aus Altersgründen zum 30.06.2008 bekannt gewesen wäre, mit dem Kläger zwar auch einen Anschlussarbeitsvertrag geschlossen hätte, jedoch auf einen anderen, im Rahmen des § 2 WZVG zulässigen Befristungszeitpunkt. 96
- ee. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass das WZVG den Hochschulen zwar die Möglichkeit eröffnet, wissenschaftliches und künstlerisches Personal in dem dort vorgesehenen Rahmen befristet zu beschäftigen, ohne einen Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG vorweisen zu müssen. Das WZVG schreibt den Hochschulen aber nicht vor, ihr wissenschaftliches und künstlerisches Personal nur in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Vielmehr bestimmt § 1 Abs. 2 WZVG ausdrücklich, dass das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen, unberührt bleibt. 97
- c. Der zutreffenden Auffassung des Arbeitsgerichts, dass wegen der Unwirksamkeit der Befristungsabrede vom 14.05.2007 zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden ist, steht entgegen der Ansicht der Beklagten auch § 15 Abs. 6 AGG nicht entgegen. 98
- § 15 Abs. 6 AGG ist auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar. Die Vorschrift steht in einem ersichtlichen Sinnzusammenhang zu § 6 Abs. 1 Satz 2 und § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG. Nach § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG gelten als Beschäftigte im Sinne des AGG nämlich auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis, und § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG besagt, dass die Benachteiligungsverbote des AGG gerade auch bei Bewerbungen, bei der Bewerberauswahl und der Einstellung von Bewerbern zu beachten sind. Wird im Rahmen eines Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens gegen Benachteiligungsverbote des § 1 AGG verstoßen, folgt daraus aufgrund § 15 Abs. 6 AGG noch kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses. Im vorliegenden Fall geht es aber gerade nicht um die Begründung eines noch nicht bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, sondern um die Beendigung eines bereits begründeten Beschäftigungsverhältnisses. 99
- d. Auch wenn der Kläger in einem Beschäftigungsverhältnis steht, das aufgrund seiner Eigenart üblicherweise als befristetes Beschäftigungsverhältnis ausgestaltet wird, widerspricht die Rechtsfolge des Zustandekommens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht dem Sinn und Zweck des § 7 Abs. 2 AGG. Dies gilt schon deshalb, weil diese Norm, wie 100

das Arbeitsgericht zutreffend referiert, auch Sanktionscharakter besitzt. Sanktioniert werden soll die objektive Verwirklichung eines Diskriminierungstatbestands. Es geht nicht um eine Bestrafung im strafrechtlichen Sinne, die eine Schuld voraussetzt, sondern um die Festlegung der Rechtsfolge eines objektiv vertragswidrigen Verhaltens.

e. Abgesehen davon hätte die Beklagte im vorliegenden Fall bei gehöriger Anstrengung auch erkennen können und müssen, dass sie sich gegenüber dem Kläger treuwidrig verhielt, indem sie das Arbeitsverhältnis allein wegen Eintritt eines bestimmten Lebensalters vor Erreichen des eigentlichen Vertragszweckes vorzeitig zu beenden gedachte. 101

8. Besteht somit zwischen den Parteien über den 30.06.2008 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, war die Beklagte auch zu verpflichten, den Kläger zu unveränderten Bedingungen weiter zu beschäftigen. 102

III. Die Kosten der erfolglosen Berufung waren gemäß § 97 Abs. 1 ZPO der Beklagten aufzuerlegen. 103

Nach Auffassung des Berufungsgerichts war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG für die beklagte Partei die Revision zuzulassen. 104

**Rechtsmittelbelehrung** 105

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei 106

**REVISION** 107

eingelegt werden. 108

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich beim 109

Bundesarbeitsgericht 110

Hugo-Preuß-Platz 1 111

99084 Erfurt 112

Fax: 0361 2636 2000 113

eingelegt werden. 114

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 115

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 116

1. Rechtsanwälte, 117
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines

anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	118
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	119
<b>* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.</b>	120
Dr. Czinczoll Crefeld Friedhofen	121

---