

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Einleitung (Lars P. Feld und Thomas M.J. Möllers)	1
I. Die demografischen Herausforderungen von heute	1
1. Die demografische Entwicklung und ihre Folgen	1
2. Die demografische Entwicklung und die Versorgungslasten des Staates	2
II. Der widersprüchliche Flickenteppich	3
III. Zur Rechtswidrigkeit einzelner Regelungen	3
IV. Die Tagung und das Ziel der Augsburger-Freiberger Thesen zur Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung von Universitätsprofessoren	4
§ 1 Der Befund – der regionale Flickenteppich (Martina Benecke)	7
I. Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Beamtengesetze der Länder	7
1. Einführung	7
2. Die Regeln in Bund und Ländern	8
3. Besondere rechtliche Voraussetzungen und Sonderregeln der Universitäten	10
a) Hochschulrechtliche Regelungen der Bundesländer	10
b) Richtlinien und Rundschreiben einzelner Universitäten	10
II. Die Seniorprofessur als Beschäftigung über die Pensionsgrenze hinaus	11
III. Regeln zur Ermessensbindung, Richtlinien und Gepflogenheiten der Praxis	12
1. Universitätsregeln zur Ermessensbindung	12
2. Traditionen und Gepflogenheiten	14
IV. Versuch eines Befundes: Interessen der Betroffenen	14
1. Überblick über die Interessenlage	14
2. Insbesondere: Gewährleistung von Rechtssicherheit	16
V. Gründe für und Folgen der Rechtszersplitterung	17
VI. Statt eines Fazits	18

§ 2 Die Verlängerung des Dienstverhältnisses im Dickicht zwischen Beamtenrecht und hochschulrechtlicher Selbstverwaltung (Max-Emanuel Geis)	19
I. Einführung: Die betroffenen Rechtsmaterien	19
II. Verfassungsrecht	19
1. Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG)	19
2. Gleicher Zugang zu öffentlichen Ämtern (Art. 33 Abs. 2 GG)	21
3. Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG)	23
4. Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG)	24
5. Akademische Selbstverwaltung	25
III. Die verwaltungsrechtliche Perspektive	27
1. Konsequenzen aus der konditionalen Normstruktur	27
2. Zur Konkretisierung des „dienstlichen Interesses“	28
3. Aspekte der Darlegungslast	29
4. Die „Seniorprofessur“ als Möglichkeit praktischer Konkordanz	30
IV. Thesen	31
§ 3 Altersdiskriminierung – Besonderheiten im europäischen Recht (Stefanie Schmah)	33
I. Das Verbot der Altersdiskriminierung als Unionsgrundrecht	33
1. Anwendungs- und Schutzbereich des Verbots der Altersdiskriminierung	33
2. Verpflichtungsadressaten	36
3. Formen der Altersdiskriminierung	37
4. Rechtfertigung von Altersdiskriminierungen	39
a) Rechtfertigung bei mittelbaren Diskriminierungen	39
b) Rechtfertigung bei unmittelbaren Diskriminierungen	40
aa) Allgemeine Vorgaben und Leitlinien	40
bb) Spezifische Rechtfertigungsanforderungen bei der Zwangsversetzung in den Ruhestand mit Erreichen der Regelaltersgrenze	43
cc) Spezifische Rechtfertigungsanforderungen bei einer freiwilligen Längerbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Hochschulbereich	46
5. Zwischenergebnis	47
II. Auswirkungen auf das deutsche Beamten- und Hochschulrecht	49
1. Überblicksartige Bestandsaufnahme über die Ruhestandsregelungen von Hochschullehrern	49
2. Dienstzeitverlängerungsmöglichkeiten für Hochschullehrer	50

3. Vereinbarkeit der Regelungen mit dem unionsrechtlichen Verbot der Altersdiskriminierung	55
a) Festsetzung allgemeiner Altersgrenzen in Ruhestandsregelungen	55
b) Freiwillige Dienstzeitverlängerung	58
aa) Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeit auf höchstens drei Jahre	58
bb) Dienstliche Belange und individuelles Hinausschiebeinteresse	60
III. Fazit	63
§ 4 Age Discrimination and Faculty Retirement:	
The Situation in the United States (Jeffrey M. Hirsch)	65
I. Introduction	65
II. What Does Tenure Mean in the United States?	65
III. History of Faculty Mandatory Retirement Law in the United States	67
1. The ADEA's Changing Approach to Faculty Mandatory Retirement Rules	67
2. National Academy of Sciences Study on Likely Consequences of Faculty Retirement Uncapping	69
a) The Predicted Effects of Uncapping	69
b) Mitigating the Impacts of Uncapping	71
IV. The Impact of Uncapping Faculty Retirement	73
1. Case Studies of the Impacts of Uncapping	73
2. Aggregate Studies of the Impacts of Uncapping	76
V. Lessons for Germany	78
1. Comparisons of the American and German Higher Education Systems	78
2. What the United States Uncapping Experience Suggests for Germany	79
VI. Conclusion	82
VII. Theses	83
VIII. Altersdiskriminierung und Ruhestand von Professoren mit „tenure“: Die Lage in den Vereinigten Staaten – Überblick in Thesen	84

§ 5 Distinguished Professorships an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main: ein Fallbeispiel (Birgitta Wolff und Marylen Reschop)	87
I. Das Ausgangsproblem	87
II. Der Lösungsansatz	89
III. Beschreibung des Instruments der Distinguished Professorship	90
1. Zielgruppe	90
2. Antragstellung und erforderliche Unterlagen	91
IV. Effekte	92
V. Fazit nach der Einführung	92
VI. Abschließende Anmerkung	93
§ 6 Haushaltsimplikationen eines höheren Renteneintrittsalters von Professoren (Michael Krause)	95
I. Einleitung	95
II. Hintergrund	97
III. Gesamtwirtschaftliche Betrachtung: demografischer Wandel und die staatlichen Finanzen	99
1. Bevölkerungsentwicklung	99
2. Der Altenquotient	100
3. Reaktion des tatsächlichen Renteneintrittsalters auf eine Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters	102
4. Entwicklung der Erwerbstätigkeit	104
5. Die Tragfähigkeit der Staatsverschuldung	105
IV. Nehmen die Alten den Jungen die Arbeit weg?	107
V. Mikro- und makroökonomische Anreize für den Eintritt in den Ruhestand	109
VI. Zusammenfassung und Fazit	114
§ 7 Methodische Rechtsfragen zur sinnvollen Präzisierung der Regelungen zur Dienstzeitverlängerung bei Universitätsprofessoren (Thomas M.J. Möllers)	117
I. Dienstzeitverlängerung und dienstliches Interesse	117
1. Die mehrfache Änderung des gesetzlichen Rahmenwerkes auf Bundesebene	118
a) 1989: Sicherung der Versorgungshaushalte als Regelungszweck und Rechtsanspruch durch die negative Feststellung	118
b) 1991: Einführung der positiven Feststellung des dienstlichen Interesses	119

2. Die unterschiedliche und wenig geklärte Rechtslage in den Bundesländern	119
a) Umfassender Rechtsanspruch auf Dienstzeitverlängerung in norddeutschen Bundesländern	119
b) Die Dienstzeitverlängerung bei positiver Feststellung des dienstlichen Interesses	120
3. Die gegenläufige Rechtslage	122
II. Die Konkretisierung der Voraussetzung der freiwilligen Dienstzeitverlängerung am Tatbestandsmerkmal des dienstlichen Interesses	123
1. Zur Aufgabe der Juristischen Methodenlehre	123
2. Wille des Gesetzgebers, Systematik und Regelungszweck einer Norm	123
a) Der Wille des Gesetzgebers: Dienstzeitverlängerung als Antwort auf die demografische Herausforderung	123
b) Objektive Auslegung und die Aktualität der demografischen Entwicklung	124
c) Systematische Überlegungen und die fehlende Überzeugungskraft des Arguments, dass Ausnahmen eng auszulegen sind	126
3. Konsequenzen für den Begriff des dienstlichen Interesses	127
a) Die folgenorientierte Auslegung	127
b) „Der Anwendungsbereich einer Norm darf nicht Leerlaufen“ am Beispiel einiger Universitätsrichtlinien	128
c) Das Paradoxon des eng verstandenen dienstlichen Interesses	129
4. Die zwingende Abstimmung mit anderen Rechtsgebieten und Berücksichtigung ökonomischer Erwägungen	130
a) Berücksichtigung hochschulrechtlicher Besonderheiten	130
b) Berücksichtigung der europarechtlichen Altersdiskriminierung	130
c) Die Finanzierung der Altersversorgungssysteme als ökonomischer Regelungszweck	131
III. Sachliche Interessen als Teil des dienstlichen Interesses	132
1. Der Begriff des dienstlichen Interesses	132
a) Dienstliches Interesse in Abhängigkeit von der jeweiligen Interessenlage	132
b) Sammeln und Gewichten aller sachlichen Gesichtspunkte . .	133
c) Angemessener Mittelweg gegenüber Alles- oder Nichts- Prinzip	135
2. Fiskalische Interessen	135
3. Organisationshoheit und Strukturpolitik	136
4. Kriterien einer klugen Personalpolitik	137

a) Breite Professorenschaft	137
b) Die Interessen des Professors, insbesondere Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses	137
c) Die Relevanz der Nachwuchsförderung	138
d) Leistungsstarke Professorenschaft	139
e) Vermeidung des Anscheins einer Altersdiskriminierung	140
5. Die Einrichtung des Seniorprofessors nach erfolgter Pensionierung	140
IV. Formale Verbesserung des Antragsverfahrens für den Universitätsprofessor	142
1. Formale Voraussetzungen	142
a) Ausdehnung der Frist für die Antragstellung des Universitätsprofessors auf zwei Jahre	142
b) Die einmalige Entscheidung über die bis zu dreijährige Dienstzeitverlängerung	143
c) Mitwirkungsrecht der Fakultät	144
2. Darlegungslasten	145
a) Darlegungslast sachlicher Interessen des antragstellenden Professors	145
b) Erhöhte Substantiierungspflicht des Dienstherrn bei der Ablehnung der freiwilligen Dienstzeitverlängerung	146
c) Zur konkreten Abwägung im Einzelfall	147
V. Ausblick – Wettbewerb, Transparenz und Rechtssicherheit	148
VI. Zusammenfassende Thesen	150

§ 8 Augsburger-Freiburger Thesen zur Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung von Universitätsprofessoren (Lars P. Feld und Thomas M. J. Möllers)	153
---	-----

Anhang I: Rechtsquellen	157
Anhang II: Rechtsprechung	165
Anhang III: Richtlinien der Universität Augsburg zum Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand von Professorinnen und Professoren . . .	169
Verzeichnis der Autoren	173
Stichwortverzeichnis	175