

ARBEITSGERICHT EUPEN

19 APRIL 2018

2. Kammer

IN SACHEN:

1.- K. G., wohnhaft in (...),

persönlich anwesend und beigestanden durch Herrn Rechtsanwalt Frank WEINAND.

2.- die Gen.mbH D., eingetragen in der (...) unter der Nr. (...), mit Gesellschaftssitz in (...),

vertreten durch ihren Geschäftsführer, Herrn G. K. , beigestanden durch Herrn Rechtsanwalt Frank WEINAND.

GEGEN:

Die gemeinnützige Stiftung S. K. H. E., eingetragen in der (...) unter der Nr. (...), mit Sitz in (...),

hiernach die BEKLAGTE genannt,

vertreten durch Herrn Rechtsanwalt Christophe LEMMENS loco Herrn Rechtsanwalt Raf VAN GOETHEM und durch Herrn Rechtsanwalt Martin HISSEL loco Herrn Rechtsanwalt Michel STRONGYLOS.

Nach Durchsicht der Verfahrensakte, insbesondere der am 04.04.2017 durch die Gerichtsvollzieherin Bernadette Demarteau, mit Amtssitz in EUPEN, zugestellten Vorladung, nebst Klageschrift, sowie der Verfügung vom 04.05.2017 über die Festlegung eines einvernehmlichen Fristenkalenders.

Nach Anhörung der durch die Parteien in der öffentlichen Sitzung vom 15.02.2018 gestellten Anträge.

Nach Anhörung der durch Frau Andrea TILGENKAMP, Arbeitsauditorin beim Arbeitsgericht EUPEN, in der öffentlichen Sitzung vom 15.02.2018 mündlich vorgetragenen Stellungnahme.

Nach Durchsicht des Gesetzes vom 15.06.1935 über den Sprachengebrauch im Gerichtswesen.

1.- Verfahren

Die Parteien haben ihre Schlussanträge innerhalb der ihnen durch die Verfügung vom 04.05.2017 eingeräumten Hinterlegungsfristen bei der Gerichtskanzlei hinterlegt.

Insofern in der öffentlichen Sitzung vom 18.01.2018 der Sitz nicht ordnungsgemäß zusammengesetzt werden konnte, wurde die Streitsache durch die Verfügung vom 11.01.2018 von Amts wegen auf die öffentliche Sitzung vom 15.02.2018 vertagt.

In der öffentlichen Sitzung vom 15.02.2018 wurde kontradiktorisch über die Streitsache verhandelt.

Das Verfahren ist in Ordnung.

II.- Sachverhalt

Herr Dr. med. 'K. ist Narkose-Facharzt.
Die Beklagte betreibt das S. K. H. E..

Das S. K. H. E. und Herr Dr. med. K. haben am 05.09.1988 einen schriftlichen Vertrag abgeschlossen, durch den Herrn Dr. med. K. die Zulassung erteilt wurde, im S. K. H. E. als Facharzt für Narkose, Reanimation und Intensivmedizin zu praktizieren und diese Tätigkeit als Selbständiger auszuüben.
(siehe: Unterlage Nr. 1 der Kläger)

Bei diesem Vertrag handele es sich um einen Vertrag auf unbefristete Dauer, der jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden könne.
Dessen Art. 13.1 Abs. 4 bestimme, dass der Vertrag am 29.12.2016 also zum 65. Geburtstag des Herrn Dr. med. K. auslaufe.

Die Kläger erklären, dass es innerhalb der Beklagten gängige Praxis sei, dass die Zulassung der Ärzte systematisch und automatisch nach dem 65. Geburtstag weiterlaufe.
Sie erachten den Art. 13.1 Abs. 4 des Zulassungsvertrags für nichtig, da es sich aufgrund des Gesetzes vom 10.05.20017 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung um eine diskriminierende Bestimmung bzw. um eine ungerechtfertigte Diskriminierung aufgrund des Alters handele und, dass demzufolge der Zulassungsvertrag vom 05.09.1988 nicht am 28.12.2016 sein Ende genommen habe.

Da sich die Beklagte geweigert habe, den Vertrag nach dem 28.12.2016 weiterhin auszuführen und der Gen.mbH D. somit unrechtmäßig den Umsatz, den sie während der vertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist von drei Jahren hätte erwirtschaften können, verwehrt habe, beantragen die Kläger, dass die Beklagte dazu verurteilt wird, der Gen.mbH D. einen materiellen Schaden in Höhe von 1.830.898,10 € auszuzahlen.

Ferner führen die Kläger an, dass sich die Beklagte in den Wochen und Monaten vor dem 28.12.2016 gegenüber Herrn Dr. med. K. erniedrigend und diskriminierend verhalten und die langjährige berufliche Beziehung auf abrupte und brutale Weise ein Ende gesetzt habe, was Herrn Dr. med. K. tief verletzt und ihm einen moralischen Schaden zugefügt habe.

Die Kläger beantragen demzufolge ebenso, dass die Beklagte dazu verurteilt wird, Herrn Dr. med. K. eine Entschädigung wegen moralischem Schaden in Höhe von ex aequo et bono 150.000,00 € auszuzahlen.

Durch ihre am 06.11.2017 bei der Gerichtskanzlei hinterlegten Syntheseschlussanträge zieht die Gen.mbH D. jegliche Forderung zurück und bittet somit darum, dass ihr Klageverzicht beurkundet wird. (siehe: Seiten 18 und 34 der Syntheseschlussanträge der Kläger)

Herr Dr. med. K. erhöht aber dementsprechend seine Forderung und beantragt somit durch seine Syntheseschlussanträge, zusätzlich zum Betrag in Höhe von 150.000,00 € wegen moralischem Schaden, dass die Beklagte dazu verurteilt wird, ihm einen materiellen Schaden auszus zahlen, den er hauptsächlich auf 1.940.129,60 € und hilfsweise auf 1.759.524,50 € beziffert.

Der als materieller Schadenersatz geforderte Betrag von 1.940.129,60 € entspreche dem Umsatz des Herrn Dr. med. K. für die Jahre 2013 bis 2015.

Hilfsweise, falls das Gericht der Meinung sein sollte, dass der Art. 13.1 des Zulassungsvertrags keine Diskriminierung darstellt, erachten die Kläger, dass die Beklagte durch ihr Verhalten einen Rechtsmissbrauch begangen habe.

Die Beklagte wersetzt sich nicht dem Klageverzicht der Gen.mbH D. . (siehe: Seite 12 der Syntheseschlussanträge der Beklagten)

Sie erachtet die Klage des Herrn Dr. med. K. für unbegründet.

a.- was den geforderten materiellen Schaden betrifft

Hauptsächlich erachtet die Beklagte, dass der Art. 13.1 Abs. 5 des Zulassungsvertrags vom 05.09.1988 völlig legal sei.

Sie bezieht sich diesbezüglich auf einen Entscheid des Kassationshofes vom 06.04.1998. Demzufolge sei die Beklagte vollkommen berechtigt gewesen, den Zulassungsvertrag vom 05.09.1988 nach dem 28.12.2016 nicht zu verlängern und das Gesetz vom 10.05.2007 sei nicht anwendbar, zumal dieses Gesetz alle einseitig zur Beendigung der beruflichen Beziehungen ergriffenen Maßnahmen betreffe, wohingegen es im vorliegenden Fall einfach zur Anwendung einer legalen Vertragsklausel gekommen sei.

Hilfsweise könne nach Meinung der Beklagten von einer Diskriminierung aufgrund des Alters keine Rede sein, zumal Herr Dr. med. K. seiner Beweislast nicht gerecht werde, sondern sich darauf beschränke, Behauptungen zu formulieren und Meinungen auszusprechen.

Auf alle Fälle erachtet die Beklagte, dass es im vorliegenden Fall angesichts der wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen gute Gründe dafür gegeben habe, den Art. 13.1 Abs. 5 in den Zulassungsvertrag einzufügen sowie den Vertrag nach dem 28.12.2016 nicht zu verlängern.

Der Art. 13.1 Abs. 5 des Zulassungsvertrags sowie die Entscheidung, den Vertrag nach dem 28.12.2016 nicht zu verlängern, seien auf alle Fälle sachlich und angemessen durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels seien angemessen und notwendig.

Nach Ansicht der Beklagten erfüllen der Art. 13.1 Abs. 5 des Zulassungsvertrags sowie die Entscheidung, den Vertrag nach dem 28.12.2016 nicht zu verlängern, alle Erfordernisse des Art. 12 §1 des Gesetzes vom 10.05.2007, so dass keine Diskriminierung vorhanden sei.

Äußerst hilfsweise müsse die Forderung auf jeden Fall reduziert werden, zumal Herr Dr. med. K. seine Forderung nicht ausreichend belege.

Es bestehe außerdem kein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem vermeintlichen Fehler der Beklagten und der geforderten Entschädigung.

Nach Ansicht der Beklagten könne Herr Dr. med. K. höchstens den Verlust einer Chance, die Aktivität während eines einzigen Jahres fortzusetzen, verlangen.

Eigentlich sei aber Herr Dr. med. K. für den Schaden, den er sich selbst verursacht habe, verantwortlich.

Was den Betrag des geforderten materiellen Schadens als solchen betrifft, erachtet die Beklagte, dass Herr Dr. med. K. seine Forderung auf jeden Fall untermauern und verdeutlichen müsse.

b.- was den geforderten moralischen Schaden betrifft

Nach Ansicht der Beklagten sei diese Forderung ebenso wenig begründet.

Sie habe sich weder diskriminierend und respektlos verhalten, noch den Zulassungsvertrag auf abrupte und brutale Weise beendet.

Hilfsweise, falls das Arbeitsgericht der Forderungen auf Schadenersatz wegen moralischem Schaden für begründet erklären sollte, müsse die geforderte Entschädigung auf einen symbolischen Betrag von einem Euro reduziert werden.

III.- Zuständigkeit

die materielle Zuständigkeit ergibt sich aus Art. 581 10° GGB, die örtliche Zuständigkeit ergibt sich aus Art. 624 GGB.

Das angerufene Gericht ist zuständig.

IV.- Zulässigkeit

a.- Insofern die Klage durch die Gen.mbH D. eingereicht wurde

Da die Gen.mbH D. ausdrücklich auf jegliche Forderung verzichtet, stellt sich die Zulässigkeitsfrage deren Klage nicht mehr und die Gen.mbH D. muss somit aus dem Verfahren entlassen werden.

b.- Insofern die Klage durch Herrn Dr. med. K. eingereicht wurde

Die Klage wurde form- und fristgerecht eingereicht und ist daher zulässig.

V.- Beurteilung

Zwischen den Parteien bestand seit dem 01.08.1988 eine berufliche Zusammenarbeit. Der Streitfall entstand zum 23.09.2016, als der Verwaltungsrat des S. N. H. E. Herrn Dr. med. K. mitgeteilt hat, dass er sich mehrheitlich dazu entschieden hat, den Zulassungsvertrag, der am 28.12.2016 auslief, nicht zu verlängern.

Herr Dr. med. K. stützt sich auf das Gesetz vom 10.05.2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung, das die Richtlinie 2000/1978/EG in das nationale Recht umsetzt.

Er fußt seine Klage auf eine Diskriminierung aufgrund des Alters.

a. Gesetz vom 10.05.2007

Der Art. 7 bestimmt folgendes:

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »

Der Art. 4 4° bestimmt folgendes:

« critères protégés: l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ».

Der Art. 4 6° bestimmt folgendes:

« Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »

Der Art. 12 §1 sieht einen bestimmten Rechtsfertigungsgrund vor :

« En matière de relations de travail et de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du titre II, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

Der Art. 15 bestimmt folgendes:

« Art. 15 Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi. »

b.- strittige Vertragsklausel: der Art. 13.1.5 des Zulassungsvertrags vom 05.09.1988

Der Art. 13.1 des Zulassungsvertrags bestimmt folgendes:

„Die vorliegende Zulassung gilt für unbestimmte Dauer, insofern nicht einer der unterzeichneten Parteien das Vertragsverhältnis unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten aufgekündigt hat.

Ab dem 1. Dienstjahr gelten folgende Kündigungsfristen:

- 1 Jahr : Kündigungsfrist vom 2. bis 5. Dienstjahr,
- 2 Jahre: Kündigungsfrist vom 6. bis 10. Dienstjahr,
- 3 Jahre: Kündigungsfrist ab Beginn des 11. Dienstjahres.

Die Aufkündigung des Vertragsverhältnisses muss jeweils der anderen Partei durch Einschreiben zum 1. des Monats mitgeteilt werden.

Das Vertragsverhältnis kann außerdem in beiderseitigem Einverständnis und/oder wegen groben Verstößen entsprechend Art. 3.7 der inneren Ordnung fristlos gekündigt werden.

Der unterzeichnete Facharzt erklärt sein Einverständnis, dass vorliegender Zulassungsvertrag am 28.12.2016 mit Vollendung seines 65. Lebensjahres endet, ohne dass das Hospital ihm hierfür eine Kündigung mitteilen muss."

c.- die Fakten

Herr Dr. med. K. war seit dem 01.08.1988 als Narkose-Facharzt im S. K. H. E. tätig und war seit dem 31.08.1991 Leiter der Anästhesie-abteilung.

Durch Schreiben vom 12.01.2016 hat Herr Dr. med. K. den Verwaltungsrat des Krankenhauses darum gebeten, ihn aus seiner Verantwortung des ärztlichen Direktors des S. N. H. E. mit sofortiger Wirkung zu entlassen, da er nicht mehr bereit sei, weitere Erniedrigungen und Demütigungen zu ertragen.
(siehe: Unterlage Nr. 26 des Klägers)

Der Verwaltungsrat des S. N. H. E. hat diesem Ausscheiden zugestimmt, Herrn Dr. med. K. jedoch durch Schreiben vom 19.01.2016 darum gebeten, eine Kündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten und seine Funktion als Chefarzt somit bis zum 30.04.2016 auszuüben.
(siehe: Unterlage Nr. 27 „Top 7-Chefarzt Kündigung“)

Herr Dr. med. K. hat sich damit einverstanden erklärt.

Durch Schreiben vom 23.06.2016 hat Herr Dr. med. K. den Verwaltungsrat des S. N. H. E. darum gebeten, seine Tätigkeit nach dem 29.12.2016 weiterhin zum Wohle des S. N. H. E. fortzusetzen.
(siehe: Unterlage Nr. 26 des Klägers)

„... im Konsens mit meinen Kollegen der Abteilung Anästhesie bitte ich um Ihr Einverständnis, meine Tätigkeit nach dem 29.12.2016 weiterhin zum Wohle des St. N. H. fortzusetzen.

In den vergangenen 30 Jahren habe ich stets und gerne Verantwortung übernommen, sei es als ärztlicher Dienstleiter (26 Jahre), als Chefarzt (insgesamt 15 Jahre), als Mitglied des 3-köpfigen comité de pilotage unter Prof. C., als Initiator der ersten anerkannten Intensiveinheit, als Leiter und Initiator der ersten anerkannten Notaufnahme (10 Jahre), als aktives und leitendes Mitglied des Notarztdienstes, als Maitre de stages...

Ich möchte auch künftig mit dem gleichen Enthusiasmus meine Energie und Erfahrung für unsere gemeinsamen Ziele einbringen.

In Erwartung Ihrer Antwort verbleibe ich...")

Durch Schreiben vom 23.09.2016 wurde ihm mitgeteilt, dass sich der Verwaltungsrat mehrheitlich dazu entschieden hat, seinen Zulassungsvertrag, der am 28.12.2016 ausläuft, nicht zu verlängern:

„Wie nehmen Bezug auf Ihren Zulassungsvertrag und Ihren Antrag auf Verlängerung vom 23.06.2016. Beides wurde in der Sitzung des Komitees für Ernennungen und Entlohnungen vom 13.09.2016 und im Verwaltungsrat vom 20.09.2016 besprochen.

Der Verwaltungsrat hat sich mehrheitlich dazu entschieden, Ihren Zulassungsvertrag, der am 28.12.2016 ausläuft, nicht zu verlängern.

Wird danken für Ihren jahrelangen Einsatz und verbleiben...,
(siehe: Unterlage Nr. 9 des Klägers)

Das S. K. H. E. rechtfertigt seine Entscheidung wie folgt:

« L'article 13.1 du contrat d'autorisation du docteur K. prévoit expressément que ce contrat prend fin au 28 décembre 2016. Le Docteur K. connaissait la portée de cet article et n'a jamais formulé des réserves.

Cette clause visant l'expiration du contrat à l'âge de 65 ans du médecin figure dans tous les contrats des médecins du S. K. H. E. pour garantir le rajeunissement des équipes médicales.

L'objectif du S. K. H. E. de rajeunir les équipes médicales est en particulier propice pour les disciplines hospitalières névralgiques comportant sans aucun doute l'anesthésiologie. Les activités de l'anesthésiologie appartiennent aux activités à haut risque ce qui justifie la volonté de l'hôpital de renouveler l'équipe d'anesthésiologie.

L'hôpital a d'ailleurs pris les mesures nécessaires pour nommer un nouveau médecin dans le but de réaliser son objectif légitime. Un médecin jeune a effectivement introduit sa candidature et est autorisé dans l'hôpital par le Conseil d'Administration. Ainsi une rotation adéquate des médecins est garantie...

La décision de l'hôpital d'appliquer l'article 13.1 du contrat du Docteur K. a été discutée pendant plusieurs séances du Conseil d'Administration et est fondée sur les justifications suivantes :

- la garantie de la continuité des soins pour les patients étant Bonne que les médecins âgés sont en général physiquement moins capables de supporter le fardeau de tout ce qui va avec l'exercice de la profession médicale (ex : service de garde). Ceci est corroboré par le fait que le Docteur K. est déjà absent pendant plusieurs mois pour cause de maladie.
- la garantie d'une rotation suffisante dans le cadre des médecins en combinaison avec le but de distribuer les possibilités d'emploi sur les générations de médecins. En 2016 plusieurs candidatures de médecins spécialisés en anesthésiologie plus jeunes que le Docteur K. ont été introduites. Il n'est pas possible d'engager des médecins anesthésistes supplémentaires quand le Docteur K. continuerait à travailler dans l'hôpital. Un rajeunissement du cadre est pourtant nécessaire. Le risque existe donc que les anesthésistes plus jeunes que le Docteur K. qui ont soumis leur candidature trouveraient une place dans une autre hôpital et
- la garantie des soins médicaux de haut niveau qualitatif. Cette garantie doit en particulier être préservée par l'hôpital pour les activités médicales à haut risque, y compris certainement l'anesthésiologie.

La décision prise est donc objectivement et raisonnablement justifiée sur les divers éléments précités et est sûrement nécessaire pour pouvoir réaliser la stratégie de l'hôpital. Ceci exclut l'existence d'une discrimination.

Nous soulignons d'ailleurs que la décision, y compris la motivation précitée du Conseil d'Administration, a été soumise pour avis au Conseil médical, c'est-à-dire l'organe représentatif des médecins hospitaliers. Le Conseil Médical a ensuite approuvé l'application de l'article 13.1. du contrat du Docteur K. pendant sa réunion du 14.12.2016.

Etant donné le fait que l'hôpital a fait application d'une clause contractuelle de manière non discriminatoire, nous ne pouvons pas accepter votre thèse que le Docteur K. est devenu la victime d'une discrimination dommageable. Selon l'article 13.1. du contrat du Docteur K. une résiliation avec préavis de trois années n'était pas nécessaire, raison pour laquelle l'hôpital est dans l'impossibilité de transférer les sommes demandées dans votre lettre.

Cela dit, l'hôpital est toujours prêt à offrir au Docteur K. un contrat d'objet et de durée déterminé, comme déjà proposé dans notre lettre du 23 décembre 2016. (siehe: Unterlage Nr. 19 des Klägers)

In dem Schreiben vom 25.01.2017 fügt der Rechtsbeistand des S. N. H. E. folgendes hinzu :

« Comme vous le rappelez dans votre lettre l'article 13.1 du contrat du Docteur K. stipule clairement que l'agrément du Docteur K. expire le 28 décembre 2016 ou à l'âge de 65 ans. Votre client a accepté expressément cette clause et ne l'a jamais contestée.

La décision du Conseil d'Administration de ne pas prolonger l'agrément du Docteur K. suite à sa demande du 23 juin 2016 est conforme à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Il n'y a donc pas de discrimination. Il n'y a donc pas de sens de cette loi.

En effet, selon l'article 12 §1 de la loi du 10 mai 2007 une distinction directe fondée sur l'âge ne peut pas être qualifiée comme discrimination lorsque cette distinction est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du

marché, du travail ou tout autre objectif légitime comparable et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ce qui précède a déjà été confirmé plusieurs fois dans la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne et aussi dans la jurisprudence beige. La Cour du Travail de Bruxelles a encore récemment jugé dans un arrêt du 26 juillet 2013 en combinaison avec des soins qualitatifs. Cela vaut d'autant plus que le Docteur K. est déjà absent pendant plusieurs mois à cause de maladie mettant en danger la continuité des soins du service d'anesthésie.

La fin du contrat à l'âge de 65 ans est donc objective et justifiée et donc certainement pas discriminatoire dans le cas du Docteur K. Le Conseil Médical de l'hôpital a confirmé cette conclusion dans son avis du 14 décembre 2016.

Le Conseil d'Administration comprend néanmoins les préoccupations du Docteur K. Le Docteur K. pourrait encore développer des activités, mais est incontestablement difficile pour lui d'être anesthésiste à plein temps à cause des contraintes physiques importantes.

Le conseil d'Administration peut adhérer aux souhaits du Docteur K. à condition que ce soit conformément à la stratégie de l'hôpital. Il n'y a plus de place à part entière dans le cadre. Sinon le rajeunissement du cadre, et donc de la stratégie de l'hôpital seraient empêchés.

Pour cette raison le Conseil d'Administration a décidé d'offrir au Docteur K. l'opportunité de continuer de développer des activités hospitalières au moyen d'un contrat de durée déterminée. Ce contrat aurait seulement comme objet des activités d'algologie ambulantes et consulaires.

Le Conseil Médical a aussi donné un avis positif sur la proposition du Conseil d'Administration d'un contrat de durée déterminée.

Le Conseil d'Administration espère de cette façon répondre aux aspirations du Docteur K. comme exprime dans sa lettre du 23 juin 2016 et prévenir l'escalade de cette discussion.

Pourriez-vous nous faire savoir si le Docteur K. peut accepter cette proposition... »
(siehe: Unterlage Nr. 22 des Klägers)

d.- Diskriminierung aufgrund des Alters

Das Gesetz vom 10.05.2007 untersagt jegliche Diskriminierung, die nicht sachlich und vernünftig gerechtfertigt ist.

Im vorliegenden Fall ist zunächst festzustellen, dass der Art. 13.1.5 des Zulassungsvertrags zu einer unmittelbar auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2. a. der Richtlinie 2000/78/EG führt.

Das S. K. H. E. gesteht übrigens selber, dass eine Unterscheidung aufgrund des Alters vorliegt, erachtet jedoch, dass diese Unterscheidung keine Ungleichbehandlung darstelle, zumal sie aufgrund von Art. 12 § 1 des Gesetzes vom 10.05.2007 völlig gerechtfertigt sei.

Das Gericht wird sich somit an die Argumentation, die vom S. K. H. E. „in tempore non suspecto“, bzw. in dessen Schreiben vom 23.12.2016 und 25.01.2017 (siehe: Unterlagen 19 und 22 des Klägers) dargelegt wird, halten.

Gemäß Art. 12 des Gesetzes vom 10.05.2007 stellt eine Unterscheidung aufgrund des Alters keine Diskriminierung dar, wenn sie objektiv und angemessen ist, durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Bei dem Art. 13.1.5. des zwischen den Parteien abgeschlossenen Zulassungsvertrags handelt es sich um eine Vereinbarung, welche die „automatische“ Beendigung der beruflichen Zusammenarbeit (ohne Kündigung) mit Vollendung des 65. Lebensjahres von Herrn Dr. med. K. vorsieht, nämlich zu einem Zeitpunkt, zu dem Herr Dr. med. K. eine Rente wegen Alters beantragen kann.

In Sachen berufliche Beziehungen erstellt das Gesetz vom 10.05.2007 kein spezifisches Verzeichnis der Ungleichbehandlungen, die durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein können.

Das Gericht verfügt somit über einen großen Ermessensspielraum, muss aber unbedingt darauf achten, dass die Ziele im Sinne von Art. 12 des Gesetzes vom 10.05.2007 legitim und die Unterscheidung aufgrund des Alters zur Erreichung dieser Ziele angemessen und erforderlich ist.

Legitimes Ziel

Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder, wie im vorliegenden Fall, von beruflichen Zusammenarbeiten bei Erreichen des Rentenalters des Beschäftigten werden allgemein seit Jahrzehnten und sogar unabhängig von den sozialen und demografischen Gegebenheiten, sowie der Arbeitsmarktlage, weithin angewandt. Dieser Konsens beruht auf dem Gedanken einer Arbeitsteilung zwischen Generationen und die automatische Beendigung der beruflichen Zusammenarbeit bei Erreichen des Rentenalters kommt unmittelbar den jüngeren Beschäftigten zugute, während die Rechte der älteren Beschäftigten angemessenen Schutz genießen, zumal die Rente ihnen einen Einkommensersatz zusichert.

Die automatische Beendigung der Arbeitsbeziehungen von Beschäftigten, die alle Bedingungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, ist in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich.

Sie beruht auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen und hängt von der Entscheidung ab, die Lebensarbeitszeit der Beschäftigten zu verlängern oder im Gegenteil deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen. Derartige Zielsetzungen sind grundsätzlich als solche anzusehen, die „objektiv und angemessen“ eine Ungleichbehandlung wegen des Alters rechtfertigen.

Die Beendigung einer beruflichen Zusammenarbeit wegen Erreichung der Altersgrenze bzw. des Rentenalters ist sachlich gerechtfertigt.

Die strittige Vertragsklausel fußt nicht nur auf ein bestimmtes Alter, sondern berücksichtigt den Umstand, dass dem Betroffenen am Ende seiner beruflichen Zusammenarbeit ein finanzieller Ausgleich durch einen Einkommensersatz in Gestalt einer Altersrente zugute kommt.

Der Mechanismus der automatischen Beendigung der beruflichen Zusammenarbeit aufgrund der strittigen Vertragsklausel ermächtigt das S. K. H. E. nicht zur einseitigen Beendigung der beruflichen Zusammenarbeit.

Dieser Mechanismus unterscheidet sich tatsächlich von der einseitigen Aufkündigung des Zulassungsvertrags, da er auf einer vertraglichen Grundlage beruht, die dem S. K. H. E. ermöglicht, unter Berücksichtigung der Gesamtlage des betroffenen Arbeitsmarkts sowie der speziellen Merkmale der betreffenden Beschäftigung die berufliche Zusammenarbeit nicht fortzusetzen.

Um die Ungleichbehandlung aufgrund des Alters zu rechtfertigen, macht das S. K. H. E. die Verjüngung der medizinischen Teams sowie eine ausreichende Rotation im Ärztekader geltend, die seiner Meinung nach besonders für neuralgische Krankenhausabteilungen, zu denen sicherlich die Anästhesieabteilung gehört, angebracht sei. Es betont ferner, dass ältere Ärzte physisch weniger in der Lage seien, die Belastung des Arztberufes zu tragen.

Die Einstellung jüngerer Beschäftigten zu begünstigen, eine Nachwuchsplanung vorzunehmen, eine in der Altersstruktur ausgewogenen Personalverwaltung im Krankenhaus zu ermöglichen und dadurch schrittweise die Verjüngung, bzw. Neubesetzung der Ärzte und eine bessere Beschäftigungsverteilung

zwischen Generationen zu gewährleisten und dadurch auch die Gesundheitsversorgung zu fördern, stellen eindeutig legitime Ziele im Sinne von Art. 12 §1 des Gesetzes vom 10.05.2007 dar.

Bei neuralgischen Krankenhausabteilungen, gerade wie die Anästhesie, Reanimation und Intensivmedizinabteilungen, wo hochriskante ärztliche Leistungen erbracht werden, erscheint eine solche Beschäftigungspolitik (Verjüngung der medizinischen Teams mit rotierenden Schichten im Ärztekader) äußerst angemessen.

Um bei solchen Krankenhausabteilungen arbeiten zu können, müssen die Fachärzte außerdem über eine besondere hohe körperliche Leistungsfähigkeit verfügen, da sie die Patienten fortwährend überwachen und gegebenenfalls eingreifen, sich am Notfalldienst beteiligen und selbstverständlich auch regelmäßig den Bereitschaftsdienst sicherstellen müssen.

Selbst wenn Herr Dr. med. K. , im Verhältnis zu seinem Alter noch in guter Verfassung zu sein scheint, kann nicht bestritten werden, dass die körperliche Leistungsfähigkeit unvermeidlich abnimmt, umso älter man wird.

Demzufolge Herrn Dr. med. K. mit 65 Jahren weiterhin vollzeitig als Facharzt für Anästhesie, Reanimation und Intensivmedizin zu beschäftigen, könnte das gute Funktionieren der Anästhesieabteilung beeinträchtigen.

Diesbezüglich macht das Gericht außerdem darauf aufmerksam, dass Herr Dr. med. K. vom 30.09.2016 bis zum 31.12.2016 arbeitsunfähig gewesen ist. (siehe: Unterlage Nr. 4 des Beklagten)

die strittige Vertragsklausel ist angemessen und erforderlich

Nun bleibt noch zu prüfen, ob die für die Erreichung dieser Ziele verwendeten Mittel „angemessen und erforderlich,, sind.

Das Ziel, eine harmonische Struktur der Alterspyramide im Krankenhaus sicherzustellen, scheint dem Gericht besonders relevant, zumal in den betreffenden Branchen (Anästhesie, Reanimation und Intensivmedizin) ein spezielles Risiko der Überalterung der Belegschaften unstrittig besteht.

Die strittige Vertragsklausel bietet Herrn Dr. med. K. eine gewisse Stabilität der Beschäftigung und verheißt ihm langfristig einen vorhersehbaren Eintritt in den Ruhestand, während sie dem S. K. H. E. gleichzeitig eine gewisse Flexibilität in seiner Personalplanung anbietet.

In diesem Sinne ist die strittige Vertragsklausel über die automatische Beendigung der Beschäftigung beim Erreichen des Rentenalters von 65 Jahren das Spiegelbild eines Ausgleichs zwischen divergierenden, jedoch rechtmäßigen Interessen, der sich in einen komplexen Kontext von Beziehungen des Arbeitslebens einfügt und eng mit politischen Entscheidungen im Bereich Ruhestand verknüpft ist.

Die strittige Vertragsklausel ist demzufolge angemessen.

Das Gericht muss ebenso prüfen, ob die strittige Vertragsklausel über das zur Erreichung der angestrebten Ziele Erforderliche hinausgeht und, ob diese Klausel die Interessen von Herrn Dr. med. K. , der das 65. Lebensjahr vollendet und ab diesem Zeitpunkt seine Altersrente beziehen kann, übermäßig beeinträchtigt.

Zu diesem Zweck muss die Vertragsklausel in dem Regelungskontext, in den sie sich einfügt, betrachtet werden, wobei sowohl die Nachteile, die sie für Herrn Dr. med. K. bewirken kann, als auch die Vorteile, die sie für die Gesellschaft im Allgemeinen bedeutet, zu berücksichtigen sind.

Das belgische Recht untersagt einer Person, die ein Alter erreicht hat, in dem sie ihre Rente beantragen kann, nicht eine Beschäftigung fortzuführen, und die Person, die sich in dieser Lage befindet, genießt weiterhin den Schutz gegen Diskriminierungen wegen des Alters. Dies bedeutet aber nicht, dass die eintretende Beendigung der Beschäftigung wegen dem

Erreichen des Rentenalters von 65 Jahren als automatische Wirkung habe, dass Herr Dr. med. K. gezwungen wird, endgültig aus dem Arbeitsmarkt auszuschcheiden.

Ganz im Gegenteil kann Herr Dr. med. K. durchaus seine Berufstätigkeit über das Erreichen des Rentenalters hinaus, u.a. im Rahmen seiner Privatpraxis, fortführen.

Es ist somit festzuhalten, dass unter Berücksichtigung der Beschäftigungspolitik, die im S. N. H. verfolgt wird, die strittige Vertragsklausel nicht über das, was zur Erreichung der verfolgten legitimen Ziele erforderlich ist, hinausgeht.

Herr Dr. med. K. kann ebenso wenig behaupten, er wäre anders als alle anderen Ärzte, die mit dem S. K. H. E. zusammenarbeiten und über 65 Jahre alt sind, behandelt worden, bzw. es wäre innerhalb des S. N. H. E. gängige Praxis, dass die Zulassung der Ärzte systematisch und automatisch nach dem 65. Geburtstag weiterlaufe.

Hier ist vor allem festzuhalten, dass die Verlängerung der beruflichen Zusammenarbeit mit Ärzten nach deren 65. Lebensjahr bei weitem nicht „systematisch und automatisch“ ist, sondern im Einzelfall im Verwaltungsrat besprochen wird und, dass nicht alle Ärzte nach ihrem 65. Lebensjahr weiter beschäftigt worden sind.

Die Ärzte, die ihre Zusammenarbeit mit dem S. K. H. E. fortgesetzt haben, haben außerdem alle einen neuen, befristeten Vertrag mit entweder einer teilzeiti-gen Beschäftigung oder dann für ganz bestimmte Aktivitäten abgeschlossen, bzw. haben alle ihre Aktivitäten im Krankenhaus stark eingeschränkt.

Zudem gehören die Ärzte, deren Zusammenarbeit mit dem S. K. H. E. fortgesetzt wurde, zu anderen ärztlichen Fachbereichen und gewisse betreffende Krankenhausabteilungen, wie zum Beispiel der Dienst der Gynäkologie, waren, im Gegensatz zur Anästhesieabteilung sehr dünn besetzt.

Genau wie für alle anderen Ärzte, die das 65. Lebensjahr erreicht haben, hat das S. K. H. E. Herrn Dr. med. K. außerdem Angebote bezüglich einer eventuellen Fortsetzung der beruflichen Zusammenarbeit gemacht.

(siehe: Unterlage Nr. 19 des Klägers:

« ... Cela dit, l'hôpital est toujours prêt à offrir au Docteur K. un contrat d'objet et de durée déterminée, comme déjà proposé dans notre lettre du 23 décembre 2016... »

Unterlage Nr. 22 des Klägers:

« ...Le Conseil d'Administration comprend néanmoins les préoccupations du Docteur K. . Le Docteur K. pourrait encore développer des activités, mais il est incontestablement difficile pour lui d'être anesthésiste à plein temps à cause des contraintes physique importantes.

Le conseil d'Administration peut adhérer aux souhaits du Docteur K. à condition que ce soit conformément à la stratégie de l'hôpital. Il n'y a plus de place à part entière dans le cadre. Sinon le rajeunissement du cadre, et donc de la stratégie de l'hôpital seraient empêchés.

Pour cette raison le Conseil d'Administration a décidé d'offrir au Docteur K. l'opportunité de continuer de développer des activités hospitalières au moyen d'un contrat de durée déterminée. Ce contrat aurait seulement comme objet des activités d'algologie ambulantes et consulaires.

Le Conseil Médical a aussi donné un avis positif sur la proposition du Conseil d'Administration d'un contrat de durée déterminée.

Le Conseil d'Administration espère de cette façon répondre aux aspirations du Docteur K. comme exprimé dans sa lettre du 23 juin 2016 et prévenir l'escalade de cette discussion.

Pourriez-vous nous faire savoir si le Docteur K. peut accepter cette proposition... »

Herr Dr. med. K. hat jedoch noch nicht einmal auf diese Angebote, bzw. weder auf das Schreiben des S. N. H. E. vom 23.12.2016 noch auf dasjenige dessen Rechtsbeistands vom 25.01.2017 reagiert, sondern hat das S. K. H. E. verlassen, es in Verzug gesetzt (siehe: Unterlage Nr. 21 des Klägers) und unverzüglich (durch die Ladung vom 04.04.2017) vor Gericht geladen.

Er kann somit nun schlecht anführen, dass sich das S. K. H. E. geweigert hätte, jegliche berufliche Zusammenarbeit nach dem 28.12.2016 fortzusetzen.

Herr Dr. med. K. hat es ebenso wenig für nötig gehalten, eine Klage auf Unterlassung der Diskriminierung im Eilverfahren gemäß Art. 20 des Gesetzes vom 10.05.2007 einzuleiten.

Falls Herr Dr. med. K. sich wirklich gewünscht hätte, „seine Tätigkeit nach dem 29.12.2016 weiterhin zum Wohle des S. N. H. E. fortzusetzen“, wäre er den Angeboten des S. N. H. E. entgegengekommen, hätte er Verhandlungen mit dem Krankenhaus aufgenommen und zumindest mit ihm versucht, eine Einigung über die Fortsetzung einer beruflichen Zusammenarbeit zu finden, oder dann eine Unterlassungsklage eingereicht.

Aus diesen Gründen ist das Gericht davon überzeugt, dass Herr Dr. med. K. sich absolut nicht wirklich gewünscht hat, nach seinem 65. Lebensjahr weiterhin mit dem S. K. H. E. zusammenzuarbeiten.

Herr Dr. med. K. kann ebenso wenig anführen, das S. K. H. E. habe der langjährigen beruflichen Beziehung auf abrupte und brutale Weise ein Ende gesetzt, zumal er bereits seit dem Vertragsabschluss, bzw. seit dem 05.09.1988 genau wusste, dass die berufliche Zusammenarbeit mit Vollendung seines 65. Lebensjahres sein Ende nehmen würde.

Von einem moralischen Schaden kann somit keine Rede sein.

e.- Rechtsmissbrauch

Indem durch das vorliegende Urteil entschieden wird, dass die Ungleichbehandlung aufgrund des Alters gemäß Art. 12 §1 des Gesetzes vom 10.05.2007 gerechtfertigt ist und somit keine Diskriminierung vorhanden ist, dass die Entscheidung des S. N. H. E., die berufliche Zusammenarbeit mit Herrn Dr. med. K. nach dem 29.12.2016 nicht fortzusetzen, verhältnismäßig und nicht abrupt war, kann von einem Rechtsmissbrauch ebenso keine Rede sein.

Verfahrenskosten

Herr Dr. med. K. setzt seine Verfahrenskosten auf 36.700 € (Ladungskosten: 700,90 € + Prozesskostenvergütung €) fest.

(
Das S. K. H. E. setzt seine Verfahrenskosten hauptsächlich auf 19.440,00 € (Prozesskostenvergütung gegen Herrn Dr. med. K. : 18.000,00 € + Prozesskostenvergütung gegen die Gen.mbH D. : 1.440,00 €) und hilfsweise auf 437,31 € (Prozesskostenvergütung gegen Herrn Dr. med. K. : 262,37 € + Prozesskostenvergütung gegen die Gen.mbH D. : 174,94 €) fest.

Im vorliegenden Fall sind der Art. 1017 Abs. 1 GGB sowie der Art. 2 des K.E. vom 26.10.2007 anzuwenden.

Was die Forderung des Gen. mbH D. betrifft

Angesichts der Tatsache, dass die Gen.mbH D. schlussendlich ausdrücklich auf ihre Forderung verzichtet, muss sie die Verfahrenskosten tragen (Art. 827 GGB).

Die vom S. N. H. geforderte Prozesskostenvergütung erscheint dem Gericht anhand der Höhe der ursprünglich von der Gen.mbH D. gestellten Forderung sowie der Tatsache, dass die Gen.mbH D. , erst nachdem lange über die Zulässigkeit ihrer Klage diskutiert wurde (was für das S. N. H. mit einem gewissen Arbeitsaufwand verbunden war), endlich auf ihre Forderung verzichtet hat, mehr als angemessen.

Die dem S. K. H. E. gegen die Gen. mbH D. zustehende Prozesskostenvergütung wird somit auf 1.440,00 € festgesetzt.

Was die Forderung des Herrn Dr. med. K. betrifft

Aufgrund von Art. 1017 Abs. 1 GGB fallen die Verfahrenskosten zu Lasten von Herrn Dr. med. K. .

Der Grundbetrag der Prozesskostenvergütung für einen Streitwert über 1.000.000,00 € beträgt tatsächlich 18.000,00 €.

AUS DIESEN GRÜNDEN entscheidet das Gericht:

A.- Was die Klage der Gen.mbH D. betrifft

- der Gen.mbH D. wird Urkunde über ihren Klageverzicht erteilt und die Gen. mbH D. wird folgerichtig aus dem Verfahren entlassen.
- die Gen.mbH D. trägt die Kosten des Verfahrens, die von ihr nicht liquidiert und vom S. N. H. auf 1.440,00 € festgesetzt worden sind.

B. Was die Klage des Herrn Dr. med. K. betrifft

- die Klage ist zulässig, jedoch unbegründet.
- Herr Dr. med. G. K. wird folgerichtig mit seiner Klage abgewiesen.
- Herr Dr. med. G. K. trägt die Kosten des Verfahrens, die von ihm auf 36.700,90 € und vom S. N. H. auf 18.000,00 € liquidiert worden sind.

So geurteilt durch die zweite Kammer des Arbeitsgerichts EUPEN, zusammengesetzt aus Frau Andre LOOZEN, Vorsitzende Richterin, Herrn Denis BARTH, stellvertretender Richter hinzugezogen als Sozialrichter Selbständiger gemäß Art. 322 GGB, Herrn Rechtsanwalt Andreas KEUTGEN, hinzugezogen als Sozialrichter Selbständiger gemäß Art. 322 GGB, die an der Beratung teilgenommen haben.

Herr Denis BARTH, der bei der Verhandlung anwesend war und an der Beratung teilgenommen hat, ist allerdings gesetzlich verhindert, das vorliegende Urteil mit seiner Unterschrift zu versehen.

So und gemäß Art. 785 GGB wird das vorliegende Urteil nur durch Frau Andre LOOZEN, Vorsitzende Richterin und Herrn Rechtsanwalt Andreas KEUTGEN, hinzugezogen als Sozialrichter Selbständiger gemäß Art. 322 GGB , unterschrieben,

und verkündet durch Frau Andre LOOZEN, Vorsitzende Richterin, beigestanden durch Herrn Fabian BASCOUR, Greffier, in der öffentlichen Sitzung vom NEUNZEHNTEM APRIL ZWEITAUSENDACHTZEHN.