

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnisnr. 6101
Entscheid Nr. 55/2016 vom 28. April 2016

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 127 des Dekrets der Flämischen Gemeinschaft vom 13. Juli 1994 über die Hochschulen in der Flämischen Gemeinschaft, vor seiner Aufhebung durch das Dekret vom 20. Dezember 2013, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Antwerpen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten E. De Groot und J. Spreutels, und den Richtern L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschaut, unter dem Vorsitz des Richters A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren

In seinem Entscheid vom 19. November 2014 in Sachen Anne Marie Van Roy gegen die VoG « Thomas More Mechelen-Antwerpen », dessen Ausfertigung am 27. November 2014 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Antwerpen folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 127 des Dekrets vom 13. Juli 1994 über die Hochschulen in der Flämischen Gemeinschaft gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung und die Charta der Grundrechte, dahingehend ausgelegt, dass die Einstellung von Teilzeitgastprofessoren unbegrenzt verlängert werden kann, wodurch es bei der Beendigung eines befristeten Vertrags auch dann, wenn für einen Zeitraum von mehr als drei Jahren Verträge abgeschlossen wurden, keinen Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung gibt, während bei Arbeitnehmern, die im Rahmen eines dem Gesetz über die Arbeitsverträge unterliegenden Arbeitsvertrags beschäftigt werden, der Arbeitsvertrag nach einigen Verlängerungen in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgesetzt wird, so dass sie Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung haben, insofern sie nicht unter die gesetzlich festgelegten Ausnahmen fallen? ».

(...)

III. Rechtliche Würdigung

(...)

B.1.1. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf Artikel 127 des Dekrets vom 13. Juli 1994 über die Hochschulen in der Flämischen Gemeinschaft (nachstehend: Hochschuldekret) in der durch Artikel 56 des Dekrets vom 14. Juli 1998 über den Unterricht IX abgeänderten und vor seiner Aufhebung durch Artikel 3 Nr. 3 des Dekrets vom 20. Dezember 2013 zur Bestätigung der am 11. Oktober 2013 kodifizierten Dekretsbestimmungen über den Hochschulunterricht (nachstehend: Kodex des Hochschulunterrichts) geltenden Fassung.

B.1.2. Artikel 127 des Hochschuldekrets bestimmte:

« Die Hochschulleitung kann vertraglich außerhalb des Stellenplans Vollzeit- und Teilzeitgastprofessoren für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren beschäftigen. Aufeinander folgende Einstellungen von Vollzeitgastprofessoren dürfen auf keinen Fall über eine Gesamtdauer von fünf aufeinander folgenden Jahren hinausgehen. Einstellungen von Teilzeitgastprofessoren sind erneuerbar.

In Abweichung vom vorigen Absatz kann die Hochschulleitung in den Studienbereichen audiovisuelle und bildende Kunst und Musik und Theaterkunst vertraglich außerhalb des Stellenplans Vollzeit- und Teilzeitgastprofessoren für einen Zeitraum von unbefristeter Dauer beschäftigen ».

B.1.3. Der Inhalt dieser Bestimmung wurde in Artikel V.147 des Kodex des Hochschulunterrichts übernommen.

B.2. Der vorliegende Richter fragt, ob Artikel 127 des Hochschuldekrets gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union verstoße, insofern diese Bestimmung es erlaube, dass die Einstellung von Teilzeitgastprofessoren unbegrenzt verlängert werden könne, wodurch es bei der Beendigung eines befristeten Vertrags auch dann, wenn für einen Zeitraum von mehr als drei Jahren Verträge abgeschlossen würden, keinen Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung gebe, während bei Arbeitnehmern, die im Rahmen eines dem Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (nachstehend: Gesetz über die Arbeitsverträge) unterliegenden Arbeitsvertrags beschäftigt würden, der Arbeitsvertrag nach einigen Verlängerungen in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgesetzt werde, so dass sie Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung hätten, insofern sie nicht unter die gesetzlich festgelegten Ausnahmen fielen.

B.3. Die beklagte Partei vor dem vorlegenden Richter und die Flämische Regierung stellen die Zulässigkeit der Vorabentscheidungsfrage in Abrede, insofern der Gerichtshof gebeten werde, über die Vereinbarkeit von Artikel 127 des Hochschuldekrets mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zu befinden.

Der vorliegende Richter präzisiert nicht, welche Bestimmungen der Charta der Grundrechte der Europäischen Union in Verbindung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung zu betrachten wären.

Folglich braucht der Gerichtshof die Charta nicht in seine Prüfung der Vereinbarkeit von Artikel 127 des Hochschuldekrets mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung einzubeziehen.

B.4.1. Artikel 10 des Gesetzes über die Arbeitsverträge bestimmt:

«Haben die Parteien mehrere aufeinander folgende Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit abgeschlossen, ohne dass eine dem Arbeitnehmer zuzurechnende Unterbrechung eingetreten wäre, wird angenommen, dass sie einen Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen haben, es sei denn, der Arbeitgeber beweist, dass diese Verträge durch die Art der Arbeit oder aus anderen rechtmäßigen Gründen gerechtfertigt waren.

Der König kann die Fälle bestimmen, in denen der Arbeitgeber diesen Beweis nicht erbringen darf.

Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels finden ebenfalls Anwendung auf die für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossenen Verträge ».

Artikel 10*bis* desselben Gesetzes sieht beschränkte Möglichkeiten vor, unter den in den Paragraphen 2 und 3 dieser Bestimmung vorgesehenen Bedingungen aufeinander folgende Verträge auf bestimmte Zeit abzuschließen, deren Gesamtdauer zwei beziehungsweise drei Jahre nicht überschreiten darf.

B.4.2. Durch Artikel 10 des Gesetzes über die Arbeitsverträge wird eine gesetzliche Vermutung in Bezug auf die Arbeitnehmer eingeführt, die nur durch sie angeführt werden kann (Kass., 2. Dezember 2002, *Arr. Cass.*, 2002, Nr. 649) und die durch den Arbeitgeber unter den in Absatz 1 festgelegten Bedingungen widerlegt werden kann; diese gesetzliche Vermutung dient dazu, die Arbeitnehmer gegen die missbräuchliche Anwendung von aufeinander folgenden befristeten Verträgen zu schützen.

B.5. Der Behandlungsunterschied, zu dem der Gerichtshof befragt wird, ergibt sich aus zwei Gesetzesnormen, die von unterschiedlichen Gesetzgebern ausgehen; das Hochschuldekret geht von der Flämischen Gemeinschaft aus, während das Gesetz über die Arbeitsverträge zur föderalen Gesetzgebung gehört.

B.6.1. Die Zuständigkeitsverteilung auf dem Gebiet des Unterrichtswesens wird durch Artikel 127 § 1 Absatz 1 Nr. 2 der Verfassung geregelt. Die Gemeinschaften besitzen die gesamte Zuständigkeit für die Regulierung des Unterrichtswesens im weitesten Sinne des Wortes, abgesehen von den drei in dieser Verfassungsbestimmung genannten Ausnahmen, die strikt auszulegen sind. Diese Zuständigkeit umfasst unter anderem die Festlegung der Regeln bezüglich der Rechtsstellung des Unterrichtspersonals. Was die Zuständigkeit der Gemeinschaften für das Personal des subventionierten Unterrichts betrifft, umfasst dies auch das nicht subventionierte Personal sowie das nicht zu den Lehrkräften gehörende Personal.

B.6.2. Gemäß Artikel 6 § 1 VI Absatz 5 Nr. 12 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen ist nur die Föderalbehörde für das Arbeitsrecht und die soziale Sicherheit zuständig.

Der vorerwähnte Artikel 6 § 1 VI Absatz 5 Nr. 12 darf jedoch die Zuständigkeit der Gemeinschaften für den Unterricht, die sich unmittelbar aus der Verfassung ergibt, nicht beeinträchtigen. Diese Bestimmung ist in der Tat in Verbindung mit Artikel 127 § 1 Absatz 1 Nr. 2 der Verfassung zu betrachten, so dass sie in Unterrichtsangelegenheiten nur auf die Pensionsregelung angewandt werden kann, die durch diese Verfassungsbestimmung ausdrücklich aus der Zuständigkeit der Gemeinschaften ausgeschlossen wird.

B.7. Aufgrund von Artikel 127 § 1 Absatz 1 Nr. 2 der Verfassung ist die Flämische Gemeinschaft befugt, die Rechtsstellung der Teilzeitgastprofessoren an den Hochschulen zu regeln.

B.8.1. Im Hochschuldekret wird weitgehend die Rechtsstellung der Personalmitglieder der subventionierten freien Hochschulen festgelegt, da diese Personalmitglieder einem « Statut » unterstellt werden, von dem die Parteien nicht nach eigenem Gutdünken abweichen können. Diese Einschränkung der Vertragsfreiheit der Parteien beinhaltet nicht, dass das Verhältnis zwischen den Parteien seine privatrechtliche und vertragliche Beschaffenheit verliert, da dieses Verhältnis aus einem Arbeitsvertrag zwischen einer privatrechtlichen Einrichtung und ihren Arbeitnehmern entstanden ist (Kass., 18. Dezember 1997, *Arr. Cass.*, 1997, Nr. 1400).

B.8.2. Sowohl Teilzeitgastprofessoren einer subventionierten freien Hochschule, auf die das Hochschuldekret Anwendung findet, als auch Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden, auf den das Gesetz über die Arbeitsverträge Anwendung findet, befinden sich also in einem vertraglichen Rechtsverhältnis.

B.9. Da der Dekretgeber aufgrund seiner Zuständigkeit für den Unterricht spezifische Regeln für die Personalmitglieder der freien subventionierten Hochschulen festgelegt hat hinsichtlich der zeitweiligen Anwerbung von Teilzeitgastprofessoren, findet das Gesetz über die Arbeitsverträge diesbezüglich nicht mehr Anwendung.

B.10. Der Behandlungsunterschied bezüglich der Beendigung von aufeinander folgenden befristeten Verträgen zwischen den Teilzeitgastprofessoren an den Hochschulen und den Arbeitnehmern, auf die das Gesetz über die Arbeitsverträge Anwendung findet, ist die Folge einer unterschiedlichen Politik der Flämischen Gemeinschaft, die für die Rechtsstellung des Unterrichtspersonals zuständig ist, einerseits und der Föderalbehörde, die für das Arbeitsrecht zuständig ist, andererseits, was erlaubt ist durch die Autonomie, die den beiden Gesetzgebern durch die Verfassung oder kraft derselben gewährt wurde. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein solcher Unterschied an sich gegen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoßen würde.

B.11.1. Bei der Beurteilung des dem Gerichtshof vorgelegten Behandlungsunterschieds ist jedoch auch die in der Europäischen Union am 18. März 1999 geschlossene Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge zu berücksichtigen, die im Anhang zur Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge aufgenommen wurde.

B.11.2. Aus dem Wortlaut von Paragraph 2 Nummer 1 der Rahmenvereinbarung ergibt sich, dass deren Anwendungsbereich im weiten Sinne aufgefasst wurde, denn sie gilt allgemein für « befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition ». Überdies erfasst die Definition des Begriffs « befristet beschäftigter Arbeitnehmer » im Sinne der Rahmenvereinbarung gemäß Paragraph 3 Nummer 1 alle Arbeitnehmer, ohne danach zu unterscheiden, ob sie an einen öffentlichen oder an einen privaten Arbeitgeber gebunden sind, und unabhängig davon, wie ihr Vertrag nach dem innerstaatlichen Recht zu qualifizieren ist (EuGH, 3. Juli 2014, C-362/13, C-363/13 und C-407/13, *Fiamingo u.a.*, Randnrn. 28-29; 26. November 2014, C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, *Mascolo u.a.*, Randnr. 67).

B.11.3. Daraus ergibt sich, dass kein besonderer Sektor vom Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung ausgeschlossen ist und diese demzufolge auf das im Unterrichtssektor angeworbene Personal Anwendung findet (EuGH, 13. März 2014, C-190/13, *Márquez Samohano*, Randnr. 39; 3. Juli 2014, C-362/13, C-363/13 und C-407/13, *Fiamingo u.a.*, Randnr. 38; 26. November 2014, C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, *Mascolo u.a.*, Randnr. 69).

B.12. Gemäß ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes kann eine Verwaltungseinheit eines Mitgliedstaates sich nicht auf Bestimmungen, Übungen oder Umstände der internen Rechtsordnung dieses Staates, einschließlich solcher, die sich aus seiner verfassungsmäßigen Ordnung ergeben, berufen, um die Nichteinhaltung der aus dem Gemeinschaftsrecht folgenden Verpflichtungen zu rechtfertigen (EuGH, 1. April 2008, C-212/06, *Regierung der Französischen Gemeinschaft*, Randnr. 58). Daher kann die Gewährung der Zuständigkeit für den Unterricht an die Gemeinschaften nicht zur Folge haben, dass diese die Verpflichtungen der Rahmenvereinbarung nicht einhalten müssen.

B.13.1. Gemäß Paragraph 1 der Rahmenvereinbarung soll diese erstens durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern und zweitens einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.

B.13.2. Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung mit der Überschrift « Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch » bestimmt:

« 1. Um Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung der Sozialpartner

und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen:

- a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;
- b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinander folgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;
- c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.

2. Die Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner legen gegebenenfalls fest, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse:

- a) als ‘ aufeinander folgend ’ zu betrachten sind;
- b) als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben ».

B.14.1. In seinem Urteil C-190/13 vom 13. März 2014 hatte der Europäische Gerichtshof über eine Vorabentscheidungsfrage bezüglich einer Regelung im spanischen Recht zu befinden, nach der Universitäten aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge mit Assistenzprofessoren ohne jede Beschränkung der maximal zulässigen Dauer und der zulässigen Zahl der Verlängerungen dieser Verträge verlängern können.

B.14.2. Der Gerichtshof urteilte, dass die Rahmenvereinbarung dieser Regelung nicht entgegensteht:

«41. Es ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung eines ihrer Ziele dient, nämlich den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, der als eine Quelle potenziellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird, einzugrenzen, indem eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorgesehen wird, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen (vgl. Urteile *Adeneler u.a.*, Rn. 63, vom 23. April 2009, *Angelidaki u.a.*, C-378/07 bis C-380/07, *Slg.* 2009, I-3071, Rn. 73, und vom 26. Januar 2012, *Kücük*, C-586/10, Rn. 25).

42. Somit verpflichtet diese Bestimmung der Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vermeidung der missbräuchlichen Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse dazu, effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, sofern ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a bis c aufgeführten drei Maßnahmen betreffen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen, die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinander folgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (vgl. Urteile *Angelidaki u.a.*, Rn. 74, und *Kücük*, Rn. 26).

43. Im vorliegenden Fall steht fest, dass die für den Kläger des Ausgangsverfahrens geltende Regelung, insbesondere die Satzung der UPF, keine gleichwertige gesetzliche Maßnahme im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung enthält und keine Beschränkung gemäß Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung im Hinblick auf die insgesamt maximal zulässige Dauer und die zulässige Zahl der Verlängerungen von zwischen Universitäten und Assistenzprofessoren geschlossenen befristeten Arbeitsverträgen vorsieht.

44. Unter diesen Umständen ist zu prüfen, inwieweit die Verlängerung derartiger Arbeitsverträge aus einem sachlichen Grund im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt sein kann.

45. Der Begriff ‘ sachliche Gründe ’ ist nach der Rechtsprechung so zu verstehen, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang die Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung die entsprechenden Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Urteile *Angelidaki u.a.*, Rn. 96 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie *Kücük*, Rn. 27).

46. Hingegen entspräche eine innerstaatliche Vorschrift, die sich darauf beschränken würde, den Rückgriff auf aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge allgemein und abstrakt durch Gesetz oder Verordnung zuzulassen, nicht den in der vorstehenden Randnummer des vorliegenden Urteils dargelegten Erfordernissen (Urteile *Angelidaki u.a.*, Rn. 97 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie *Kücük*, Rn. 28).

47. Einer solchen rein formalen Vorschrift lassen sich nämlich keine objektiven und transparenten Kriterien für die Prüfung entnehmen, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht sowie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Diese Vorschrift birgt somit die konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf derartige Verträge in sich und ist daher mit dem Ziel und der praktischen Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung unvereinbar (vgl. in diesem Sinne Urteile *Angelidaki u.a.*, Rn. 98 und 100 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie *Kücük*, Rn. 29).

48. Aus der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden innerstaatlichen Regelung, wie sie in der Vorlageentscheidung dargelegt worden ist, ergibt sich jedoch, dass der Abschluss und die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen durch die Universitäten mit Assistenzprofessoren wie dem Kläger des Ausgangsverfahrens mit dem Erfordernis begründet werden, “Fachleute mit anerkannter Qualifikation”, die eine Berufstätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs ausüben, im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung mit spezifischen Lehraufgaben zu beauftragen, damit sie ihre Kenntnisse und Berufserfahrungen in die Universität einbringen und somit eine Partnerschaft zwischen dem Hochschulumilieu und der beruflichen Praxis hergestellt wird. Nach dieser Regelung muss ein derartiger Assistenzprofessor gestützt auf den von ihm erworbenen akademischen Grad innerhalb eines bestimmten Zeitraums vor seiner Einstellung durch die Universität über eine Mindestzeit von mehreren Jahren eine entgeltliche Berufstätigkeit ausgeübt haben. Die in Rede stehenden Arbeitsverträge werden im Übrigen unter der Bedingung geschlossen und verlängert, dass die Voraussetzungen in Bezug auf die Ausübung der Berufstätigkeit weiterhin erfüllt sind, und müssen enden, wenn der betreffende Assistenzprofessor das Ruhestandsalter erreicht.

49. Vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht, das für die Auslegung des nationalen Rechts ausschließlich zuständig ist, durchzuführenden Überprüfungen zeigt sich damit, dass diese Regelung die konkreten Umstände genau bezeichnet, unter denen zur Beschäftigung von Assistenzprofessoren befristete Arbeitsverträge geschlossen und verlängert werden können, und einem echten Bedarf entspricht.

50. Solche befristeten Verträge sind insbesondere geeignet, das angestrebte Ziel zu erreichen, den Hochschulunterricht in spezifischen Bereichen durch die Erfahrung anerkannter Fachleute zu bereichern, denn durch diese Verträge kann der Entwicklung sowohl der Fähigkeiten der Beteiligten auf den betreffenden Gebieten als auch des Bedarfs der Universitäten Rechnung getragen werden.

51. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass unbefristete Arbeitsverträge zwar die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind, dass die Rahmenvereinbarung aber ausweislich des zweiten und des dritten Absatzes ihrer Präambel sowie der Nrn. 8 und 10 ihrer Allgemeinen Erwägungen selbst anerkennt, dass befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder bestimmten Berufen und Tätigkeiten charakteristisch sind (vgl. in diesem Sinne Urteile *Adeneler u.a.*, Rn. 61, vom 15. April 2008, *Impact*, C-268/06, *Slg.* 2008, I-2483, Rn. 86, und vom 15. März 2012, *Sibilio*, C-157/11, Rn. 38).

52. Angesichts dessen, dass Voraussetzung für die Einstellung eines Assistenzprofessors ist, dass er eine berufliche Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs nachweist, und dass er seine Lehrtätigkeit lediglich als Teilzeitbeschäftigung ausüben kann, ist im Übrigen auch nicht ersichtlich, inwiefern ein derartiger befristeter Arbeitsvertrag als solcher geeignet sein soll, das Ziel der Rahmenvereinbarung in Frage zu stellen, Arbeitnehmer vor einer Instabilität im Bereich der Beschäftigung zu schützen.

53. Wie sämtliche Beteiligten, die beim Gerichtshof schriftliche Erklärungen eingereicht haben, geltend gemacht haben, ist somit festzustellen, dass vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht durchzuführenden Überprüfungen eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, nach der Universitäten aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge mit Assistenzprofessoren verlängern können, mit Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist.

54. Gleichwohl ist hervorzuheben, dass zwar ein in einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden vorgesehener sachlicher Grund grundsätzlich zulässig ist, dass jedoch die zuständigen Stellen darüber wachen müssen, dass die konkrete Anwendung dieser nationalen Regelung unter Berücksichtigung der Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und der Bedingungen ihrer Ausübung den Anforderungen der Rahmenvereinbarung entspricht. Bei der Anwendung der betreffenden nationalen Rechtsvorschrift müssen diese Stellen deshalb in der Lage sein, objektive und transparente Kriterien für die Prüfung herauszuarbeiten, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist (vgl. Urteil *Kücük*, Rn. 34).

55. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zur Deckung eines Bedarfs, der faktisch kein zeitweiliger, sondern im Gegenteil ein ständiger und dauerhafter ist, nicht im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt ist (vgl. u.a. Urteil *Kücük*, Rn. 36).

56. Ein solcher Einsatz befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse liefe nämlich der Prämisse der Rahmenvereinbarung, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form der Beschäftigungsverhältnisse sind, auch wenn befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder bestimmten Berufen und Tätigkeiten charakteristisch sind, unmittelbar zuwider (vgl. Urteile *Adeneler u.a.*, Rn. 61, und *Kücük*, Rn. 37).

57. Der bloße Umstand, dass mit Assistenzprofessoren geschlossene befristete Arbeitsverträge verlängert werden, um einen entsprechenden wiederholten oder ständigen Bedarf der Universitäten zu decken, und dass ein solcher Bedarf im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags gedeckt werden kann, schließt jedoch das Vorliegen eines sachlichen Grundes im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht aus, da die Art der fraglichen Lehrtätigkeit und ihre Wesensmerkmale in dem fraglichen Zusammenhang die Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen rechtfertigen können. Zwar decken mit Assistenzprofessoren geschlossene befristete Arbeitsverträge einen ständigen Bedarf der Universitäten, soweit ein Assistenzprofessor im Rahmen eines solchen befristeten Arbeitsvertrags genau festgelegte Aufgaben, die Teil der gewöhnlichen Tätigkeiten einer Universität sind, ausführt, doch bleibt der Bedarf für die Einstellung von Assistenzprofessoren gleichwohl vorübergehend, da von diesen Lehrkräften erwartet wird, dass sie nach Beendigung ihres Vertrags ihre berufliche Vollzeitstätigkeit wieder aufnehmen (vgl. in diesem Sinne Urteil *Kücük*, Rn. 38 und 50).

58. Befristete Arbeitsverträge wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden dürfen jedoch nicht zum Zweck einer ständigen und dauerhaften Wahrnehmung, und sei es auch in Teilzeit, von Lehraufgaben, die normalerweise zur Tätigkeit des festen Lehrkörpers gehören, verlängert werden.

59. Es ist daher Sache aller Stellen des betreffenden Mitgliedstaats, einschließlich der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten für die Beachtung von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung zu sorgen, indem sie konkret überprüfen, dass die Verlängerung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse von Assistenzprofessoren zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs dient und dass eine Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht in Wirklichkeit eingesetzt wird, um einen ständigen und dauerhaften Bedarf der Universitäten zur Einstellung von Lehrkräften zu decken (vgl. entsprechend Urteile *Angelidaki u.a.*, Rn. 106, und *Kücük*, Rn. 39) » (EuGH, 13. März 2014, C-190/13, *Márquez Samohano*, Randnrn. 41-59).

B.15. In Bezug auf die Sanktionen, die gegebenenfalls auferlegt werden können, wenn sich herausstellen sollte, dass die Möglichkeit, aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge zu schließen, missbraucht würde, hat der Europäische Gerichtshof bereits mehrfach hervorgehoben, dass die Rahmenvereinbarung keine allgemeine Verpflichtung enthält, die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Verträge vorzusehen (EuGH, 4. Juli 2006, C-212/04, *Adeneler*, Randnr. 91; 3. Juli 2014, C-362/13, C-363/13 und C-407/13, *Fiamingo u.a.*, Randnr. 64; 26. November 2014, C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, *Mascolo u.a.*, Randnr. 80).

B.16.1. Aus dem Vorstehenden ergibt sich *mutatis mutandis*, dass eine Regelung wie diejenige, die in Artikel 127 des Hochschuldekrets enthalten ist, wobei es den Hochschulen erlaubt wird, Teilzeitgastprofessoren für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren anzuwerben, ohne dass eine Begrenzung für die Erneuerung solcher zeitweiliger Arbeitsverträge festgelegt ist und ohne dass die Umwandlung aufeinander folgender Arbeitsverträge in unbefristete Verträge vorgesehen wird, nicht unvereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit der im Anhang zu der vorerwähnten europäischen Richtlinie aufgenommenen Rahmenvereinbarung ist.

B.16.2. Bei einer Streitsache obliegt es jedoch dem zuständigen Richter, *in concreto* zu prüfen, ob die Erneuerung von aufeinander folgenden, mit Teilzeitgastprofessoren geschlossenen befristeten Arbeitsverträgen zeitweiligen Bedürfnissen entsprechen soll und ob sie in Wirklichkeit nicht genutzt wird, um einem ständigen und dauerhaften Bedürfnis der Hochschulen auf dem Gebiet der Anwerbung von Unterrichtspersonal zu entsprechen.

Somit wird nicht verhindert, dass der Richter einen angemessenen Schadensersatz vorsehen kann, falls er feststellen sollte, dass aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge missbraucht würden.

B.17. Unter Berücksichtigung des in B.16.2 Erwähnten ist die Vorabentscheidungsfrage verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Unter Berücksichtigung des in B.16.2 Erwähnten verstößt Artikel 127 des Dekrets der Flämischen Gemeinschaft vom 13. Juli 1994 über die Hochschulen in der Flämischen Gemeinschaft nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 28. April 2016.

Der Kanzler,

Der vors. Richter,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) A. Alen