Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Siebte Kammer)

5. Mai 2022*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Teilzeitbeschäftigung – Richtlinie 97/81/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Paragraf 4 Nr. 1 – Grundsatz der Nichtdiskriminierung – Akademisches Personal in Teilzeitbeschäftigung – Automatische feste Ernennung, die den Mitgliedern des akademischen Personals vorbehalten ist, die einen Lehrauftrag in Vollzeit wahrnehmen – Berechnung des Prozentsatzes einer Vollzeitbeschäftigung, dem eine Teilzeitbeschäftigung entspricht – Keine Anforderungen“

In der Rechtssache C-265/20

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Hof van beroep Antwerpen (Appellationshof Antwerpen, Belgien) mit Entscheidung vom 24. März 2020, beim Gerichtshof eingegangen am 15. Juni 2020, in dem Verfahren

FN

gegen

Universiteit Antwerpen u. a.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Siebte Kammer)

unter Mitwirkung der Präsidentin der Sechsten Kammer I. Ziemele in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Siebten Kammer sowie der Richter T. von Danwitz und A. Kumin (Berichterstatter),

Generalanwalt: M. Bobek,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von FN, vertreten durch P. Flamey und L. Cornelis, Advocaten,

– der Universiteit Antwerpen u. a., vertreten durch H. Buyssens und J. Deridder, Advocaten,

* Verfahrenssprache: Niederländisch.

– der belgischen Regierung, vertreten durch M. Van Regemorter, L. Van den Broeck und C. Pochet als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch L. Haasbeek, D. Recchia und C. Valero als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 4 Nr. 1 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit) im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9) in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 (ABl. 1998, L 131, S. 10) geänderten Fassung und von Paragraf 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen FN auf der einen Seite und der Universiteit Antwerpen (Universität Antwerpen, im Folgenden: UA), ehemaligen Vizerektoren, Rektoren und Dekanen dieser Universität, der Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (Flämische autonome Hochschule „Hogere Zeevaartschool“, im Folgenden: Hogeschool) und einem ehemaligen Direktor dieser Einrichtung auf der anderen Seite über die angeblich missbräuchliche Beendigung des Vertrags von FN als Hochschullehrer an der UA.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

3 Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit definiert den Begriff „Teilzeitbeschäftigter“ als „Arbeitnehmer, dessen normale, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes berechnete Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt“.

4 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit sieht vor:

„1. Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Vorschrift werden von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.

4. Wenn dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist, können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten und/oder die Sozialpartner gegebenenfalls den Zugang zu besonderen Beschäftigungsbedingungen von einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, der Arbeitszeit oder Lohn- und Gehaltsbedingungen abhängig machen. Die Zugangskriterien von Teilzeitbeschäftigten zu besonderen Beschäftigungsbedingungen sollten regelmäßig unter Berücksichtigung des in Paragraf 4 Nummer 1 genannten Grundsatzes der Nichtdiskriminierung überprüft werden.“

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

5 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge sieht in den Nrn. 1 und 2 vor:

„1. Befristet beschäftige Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.“

6 Paragraf 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge bestimmt:

„1. Um Missbrauch durch aufeinanderfolgende 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 aufeinanderfolgender 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 ‚aufeinanderfolgend' zu betrachten sind;
   b) als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben."

Belgisches Recht

7 Art. 72 Abs. 1 des Decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (Dekret vom 12. Juni 1991 über Universitäten in der Flämischen Gemeinschaft, *Belgisch Staatsblad*, 4. Juli 1991, S. 14907) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Universitätsdekret) sah vor:

„Die Universitätsverwaltung bestimmt für jedes Mitglied des akademischen Personals, ob es seine Stelle in Vollzeit oder Teilzeit ausübt. Sie benennt auch die Organe, denen diese Stelle unterstellt ist."

8 Art. 73 Abs. 1 des Universitätsdekrets lautete:

„Die Universitätsverwaltung bestimmt bei einer Stellenausschreibung, ob es sich bei dieser Stelle um eine Vollzeit- und/oder Teilzeitstelle handelt bzw. ob sie zur Anstellung oder Ernennung in Vollzeit oder Teilzeit führen kann."

9 Nach Art. 76 dieses Dekrets kann die Teilzeitstelle eines Mitglieds des unabhängigen akademischen Personals entweder nur Lehrtätigkeiten oder nur Forschungstätigkeiten oder eine Kombination aus beidem umfassen.

10 Art. 91 Abs. 1 und 2 dieses Dekrets bestimmte:

„Ein Mitglied des unabhängigen akademischen Personals in Vollzeitbeschäftigung wird ernannt.

Ein Mitglied des unabhängigen akademischen Personals in Teilzeitbeschäftigung kann ernannt oder für verlängerbare Zeiträume von höchstens sechs Jahren befristet angestellt werden."

11 Art. 7 des Statuut zelfstandig academisch personeel (Statut für unabhängiges akademisches Personal der Universität Antwerpen, im Folgenden: ZAP-Statut) sieht vor, dass ab einem Lehrauftrag von mindestens 50 % eine feste Ernennung möglich ist.

Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

12 Aus dem Vorabentscheidungsersuchen geht hervor, dass FN zwischen 1990 und 2009 ungefähr 20 Jahre lang an den Fakultäten Recht und Wirtschaftswissenschaften der UA und den Bildungseinrichtungen, die ihre Rechtsvorgänger waren, mehrere aufeinanderfolgende Stellen als Assistent, Doktorand/Assistent, Dozent, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Hauptdozent und schließlich als teilzeitbeschäftigter Hochschullehrer hatte. Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Unterlagen geht hervor, dass FN demnach zum „unabhängigen" akademischen Personal der UA im Sinne des Universitätsdekrets gehörte.

13 Bei jeder Ernennung wurden FN befristete Verträge für einen Zeitraum von einem bis drei Jahren angeboten. Diese Verträge waren auch immer Teilzeitverträge, wobei der Lehrauftrag, auf den sie sich bezogen, je nach Fall zwischen 10 % und 75 % einer Vollzeitstelle lag. FN wurde nie fest ernannt.

14 Bei der letzten Verlängerung seines Auftrags für das akademische Jahr 2009 wurde ihm ein Lehrauftrag in Höhe von 15 % einer Vollzeitstelle an der Fakultät der angewandten Wirtschaftswissenschaften und von 5 % an der Fakultät Recht vorgeschlagen, obwohl seine Lehraufträge an diesen Fakultäten zuvor 50 % bzw. 10 % einer Vollzeitstelle entsprachen, und die Zahl der Vorlesungen hätte sich von 165 auf 135 Stunden verringert.

15 Auf diesen Vorschlag hin erhob FN bei der Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Gericht erster Instanz Antwerpen, Belgien) gegen die Beklagten des Ausgangsverfahrens eine Schadensersatzklage wegen außervertraglicher Haftung und, hilfsweise, wegen missbräuchlicher Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses durch die Beklagten. Nach den Angaben von FN wurden einige seiner Kollegen, die sich in einer ähnlichen Lage befanden, in Vollzeit und auf unbestimmte Zeit fest ernannt. Außerdem sei er im Rahmen eines „Pseudostatuts“ beschäftigt worden, das im Übrigen mit dem Unionsrecht unvereinbar sei.

16 Mit Urteil vom 24. Januar 2018 erklärte die Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Gericht erster Instanz Antwerpen) die Klage gegen UA und die Hogeschool für zulässig, aber unbegründet. Die Klage gegen die anderen Beklagten des Ausgangsverfahrens wurde für unzulässig erklärt. FN legte gegen dieses Urteil Berufung beim vorlegenden Gericht, dem Hof van beroep Antwerpen (Appellationshof Antwerpen, Belgien), ein.

17 Unter diesen Umständen hat der Hof van beroep Antwerpen (Appellationshof Antwerpen) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Sind Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dahin auszulegen, dass sie dem entgegenstehen, dass es einer Hochschule erlaubt ist, auf der Grundlage einer nationalen Regelung (Art. 91 des Universitätsdekrets), nach der unabhängiges akademisches Personal in Vollzeitbeschäftigung fest ernannt wird und unabhängiges akademisches Personal in Teilzeitbeschäftigung entweder ernannt oder für verlängerbare Zeiträume von höchstens sechs Jahren befristet angestellt werden kann,

a) einen Hochschullehrer unter Berufung auf die Gestaltungsfreiheit 20 Jahre lang mit rund 20 aufeinanderfolgenden Teilzeitarbeitsverträgen mit kurzer Laufzeit und statutarischen Anstellungen von einem bis zu drei Jahren ohne eine Beschränkung der Gesamtanzahl an Verlängerungen zu beschäftigen, während andere Kollegen mit vergleichbaren Tätigkeiten in den Genuss einer festen Ernennung in Vollzeit gekommen sind?

b) in ihrem Personalstatut lediglich eine allgemeine Mindestgrenze in Form eines Beschäftigungsgrads von 50 %, der erreicht werden muss, um für eine feste Ernennung in Betracht zu kommen, aber kein einziges Kriterium festzulegen, auf dessen Grundlage die zu 50 % oder mehr beschäftigten Teilzeitarbeitnehmer fest ernannt bzw. befristet angestellt werden?

c) einem Hochschullehrer in Teilzeit aufgrund unbeschränkter „Gestaltungsfreiheit“ Anstellungsprozentsätze zuzuweisen, ohne objektive Kriterien festzulegen oder eine objektive Messung der Arbeitsbelastung vorzunehmen?

d) einem befristet und in Teilzeit beschäftigten Hochschullehrer, der unter Berufung auf die „Gestaltungsfreiheit“ der Hochschule nicht weiterbeschäftigt wird, das Recht, die vermeintliche Missbräuchlichkeit von Beschäftigungsbedingungen in der Vergangenheit geltend zu machen, mit der Begründung zu versagen, dass er diese Bedingungen durch Ausführung der ihm zugewiesenen Arbeiten sozusagen jeweils akzeptiert habe, sodass er den Schutz des Unionsrechts verwirkt habe?

Zur Vorlagefrage

Zur Zulässigkeit

18 In ihren schriftlichen Erklärungen machen die Beklagten des Ausgangsverfahrens zunächst geltend, das Vorabentscheidungsersuchen sei insgesamt unzulässig, da es weder erheblich noch erforderlich sei. Das vorlegende Gericht habe nicht erläutert, weshalb die Auslegung bestimmter Vorschriften des Unionsrechts erforderlich sei, und die Vorlagefrage sei unklar, zu sachverhaltsbezogen und enthalte eine subjektive Darstellung des Sachverhalts, die für die von FN in seinen schriftlichen Erklärungen vorgebrachten Argumente spreche.

19 Zudem stehe die Vorlagefrage in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits. Das vorlegende Gericht habe die Erheblichkeit dieser Frage für den Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits, insbesondere den Antrag auf Schadenersatz wegen rechtswidriger Handlung, nicht hinreichend erläutert. Auch der Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreits werde in der Vorlageentscheidung nur knapp beschrieben, da er bereits im Urteil der Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Gericht erster Instanz Antwerpen) vom 24. Januar 2018 dargelegt worden sei, obwohl sich die Vorlagefrage vor allem auf diesen Sachverhalt beziehe.

20 Schließlich machen die Beklagten in Bezug auf die behauptete Diskriminierung geltend, dass die Vorlageentscheidung keinen Vergleich der Arbeitsbedingungen befristet teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter mit den Arbeitsbedingungen Teilzeitbeschäftigter mit einer festen Beschäftigung anstelle. Folglich seien weder Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge noch Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbar.

21 Insoweit ist zunächst darauf hinzuweisen, dass das durch Art. 267 AEUV geschaffene Verfahren nach ständiger Rechtsprechung ein Instrument der Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten ist, mit dem der Gerichtshof diesen Gerichten Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts gibt, die sie zur Entscheidung des bei ihnen anhängigen Rechtsstreits benötigen (vgl. u. a. Urteil vom 1. Oktober 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).

22 Im Rahmen dieser Zusammenarbeit ist es allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts, in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit

der dem Gerichtshof vorzulegenden Fragen zu beurteilen. Betreffen daher die vorgelegten Fragen die Auslegung des Unionsrechts, ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, darüber zu befinden (Urteil vom 1. Oktober 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).

23 Hieraus folgt, dass eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Vorlagefragen eines nationalen Gerichts spricht, die es zur Auslegung des Unionsrechts in dem rechtlichen und sachlichen Rahmen stellt, den es in eigener Verantwortung festlegt und dessen Richtigkeit der Gerichtshof grundsätzlich nicht prüft. Die Zurückweisung des Ersuchens eines nationalen Gerichts ist dem Gerichtshof nur möglich, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 1. Oktober 2020, Úrad speciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung).

24 Da die Vorlageentscheidung als Grundlage des Vorabentscheidungsverfahrens vor dem Gerichtshof dient, ist es somit unerlässlich, dass das nationale Gericht darin den tatsächlichen und rechtlichen Rahmen des Ausgangsverfahrens darlegt und ein Mindestmaß an Erläuterungen zu den Gründen für die Wahl der Vorschriften des Unionsrechts, um deren Auslegung es ersucht, und zu dem Zusammenhang gibt, den es zwischen diesen Vorschriften und der auf den bei ihm anhängigen Rechtsstreit anzuwendenden nationalen Regelung herstellt (Urteil vom 1. Oktober 2020, Úrad speciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

25 Diese kumulativen Anforderungen an den Inhalt eines Vorabentscheidungsersuchens werden ausdrücklich in Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs aufgeführt, von dem das vorlegende Gericht im Rahmen der in Art. 267 AEUV vorgesehenen Zusammenarbeit Kenntnis haben soll und den es sorgfältig zu beachten hat. Diese Anforderungen finden sich u. a. in den Empfehlungen des Gerichtshofs der Europäischen Union an die nationalen Gerichte bezüglich der Vorlage von Vorabentscheidungsersuchen (ABl. 2019, C 380, S. 1), deren Nr. 15 in jedem ihrer drei Gedankenstriche die in Art. 94 Buchst. a bis c der Verfahrensordnung festgelegten Anforderungen wiedergibt. Außerdem hat das vorlegende Gericht nach Nr. 16 dieser Empfehlungen „*genaue Angaben zu den auf den Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreits anwendbaren Vorschriften und zu den Vorschriften des Unionsrechts*, deren Auslegung begehrt oder deren Gültigkeit in Frage gestellt wird, zu machen“ (vgl. in diesem Sinne Beschluss vom 21. Februar 2022, Leonardo, C-550/21, nicht veröffentlicht, EU:C:2022:139, Rn. 13 und die dort angeführte Rechtsprechung).

26 Außerdem ist hervorzuheben, dass die Angaben in den Vorlageentscheidungen nicht nur dem Gerichtshof sachdienliche Antworten ermöglichen, sondern auch den Regierungen der Mitgliedstaaten und den anderen Beteiligten die Möglichkeit geben sollen, gemäß Art. 23 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union Erklärungen abzugeben. Der Gerichtshof hat darüber zu wachen, dass diese Möglichkeit gewahrt wird, wobei zu berücksichtigen ist, dass den Beteiligten aufgrund der genannten Vorschrift nur die Vorlageentscheidungen – zusammen mit einer Übersetzung in die Amtssprache des jeweiligen Mitgliedstaats – zugestellt werden, nicht aber etwaige dem Gerichtshof vom vorlegenden Gericht übermittelte nationale Verfahrensakten (vgl. u. a. Urteil vom 27. November 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, Rn. 85).

27 Im vorliegenden Fall erfüllt die Vorlageentscheidung in Bezug auf die speziell in den Buchst. a und d enthaltenen Fragen aber nicht alle in den Rn. 21 bis 26 des vorliegenden Urteils genannten Anforderungen.

28 Was Buchst. a angeht, lässt die Vorlageentscheidung nämlich nicht erkennen, weshalb Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, d. h. die beiden Bestimmungen dieser Rahmenvereinbarungen, in denen der Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgestellt wird, einer nationalen Regelung entgegenstehen würden, nach der ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in Teilzeit wahrnimmt wie FN, fest ernannt werden kann oder für verlängerbare Zeiträume von höchstens sechs Jahren befristet angestellt werden kann, während ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in Vollzeit wahrnimmt, fest ernannt wird.

29 Aus der Vorlageentscheidung geht allenfalls hervor, dass diese Regelung es ermöglicht hat, FN 20 Jahre lang auf der Grundlage von rund 20 aufeinanderfolgenden Teilzeitarbeitsverträgen mit kurzer Laufzeit und statutarischen Anstellungen von einem bis zu drei Jahren ohne eine Beschränkung der Gesamtanzahl an Verlängerungen zu beschäftigen, während andere seiner Kollegen mit vergleichbaren Tätigkeiten in den Genuss einer festen Ernennung in Vollzeit gekommen sind.

30 Es ist festzustellen, dass die Darstellung des rechtlichen und tatsächlichen Rahmens im vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen keine Rückschlüsse auf die Vereinbarkeit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung mit dem in den Paragrafen 4 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarungen genannten Grundsatz der Nichtdiskriminierung zulässt. Das vorlegende Gericht beschränkt sich nämlich auf den Hinweis, dass sich die Frage stelle, ob Art. 91 des Universitätsdekrets mit diesen Bestimmungen des Unionsrechts vereinbar sei. Außerdem enthält die Vorlageentscheidung keinerlei Angaben über die Situation der Mitglieder des akademischen Personals, die einen Vollzeitlehrauftrag wahrnehmen und/oder unbefristet beschäftigt sind, um einen Vergleich zwischen dieser Gruppe von Arbeitnehmern und derjenigen, der FN angehört, vornehmen zu können.

31 Was Buchst. d der Vorlagefrage betrifft, der sich auch nur auf die Paragrafen 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarungen über befristete Arbeitsverträge und über Teilzeitarbeit bezieht, lässt die Vorlageentscheidung nicht erkennen, weshalb die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung im Widerspruch zu diesen Bestimmungen stünde, die den Grundsatz der Nichtdiskriminierung betreffen. Aus der Vorlageentscheidung geht nämlich keineswegs hervor, dass eine nationale Regelung oder eine Praxis der Beklagten des Ausgangsverfahrens zur Folge hätte, dass ein Mitglied des akademischen Personals, das sich in einer Situation wie der von FN befindet, daran gehindert wäre, sich mit Erfolg auf die Missbräuchlichkeit der früheren Beschäftigungsbedingungen zu berufen, weil es diese Bedingungen bei der Ausführung der vereinbarten Arbeit jeweils „akzeptiert“ hat, so dass es stillschweigend auf diesen unionsrechtlichen Schutz verzichtet hätte.

32 Da der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der Buchst. a und d der Vorlagefrage erforderlich sind, ist festzustellen, dass Buchst. a und d unzulässig sind, während für die Buchst. b und c der Vorlagefrage die in Rn. 23 des vorliegenden Urteils genannte Vermutung der Entscheidungserheblichkeit gilt.

Zu Buchst. b der Vorlagefrage

33 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es nach ständiger Rechtsprechung im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit mit den nationalen Gerichten Aufgabe des Gerichtshofs ist, dem vorlegenden Gericht eine für die Entscheidung des bei diesem anhängigen Rechtsstreits sachdienliche Antwort zu geben, und dass der Gerichtshof hierzu die ihm vorgelegten Fragen gegebenenfalls umzuformulieren hat (Urteil vom 10. Februar 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld [Verjährungsfrist], C-219/20, EU:C:2022:89, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

34 Buchst. b der Vorlagefrage betrifft die Vereinbarkeit von Art. 91 des Universitätsdekrets mit der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, soweit diese Bestimmung des nationalen Rechts vorsieht, dass ein Mitglied des unabhängigen akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in Vollzeit wahrnimmt, automatisch fest ernannt wird, während ein Mitglied des unabhängigen akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in Teilzeit wahrnimmt, fest ernannt oder für verlängerbare Zeiträume von höchstens sechs Jahren befristet angestellt werden kann. Das ZAP-Statut, das Art. 91 des Universitätsdekrets zu ergänzen scheint, sieht vor, dass ab einem Lehrauftrag von mindestens 50 % eines Vollzeitlehrauftrags eine feste Ernennung möglich ist.

35 Aus Buchst. b der Vorlagefrage geht auch hervor, dass kein Kriterium dafür aufgestellt wird, unter welchen Voraussetzungen ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Teilzeitlehrauftrag von mindestens 50 % eines Vollzeitlehrauftrags wahrnimmt, nicht fest ernannt, sondern befristet angestellt wird, so dass sich das vorlegende Gericht zu fragen scheint, ob möglicherweise eine Diskriminierung zwischen verschiedenen Gruppen von Teilzeitbeschäftigten vorliegt.

36 Art. 91 des Universitätsdekrets wirft jedoch Fragen nach einer etwaigen Ungleichbehandlung von Mitgliedern des akademischen Personals, die einen Lehrauftrag in Vollzeit wahrnehmen und automatisch fest ernannt werden, einerseits und Mitgliedern des Personals, die einen Lehrauftrag in Teilzeit wahrnehmen und fest ernannt, aber auch befristet angestellt werden können, andererseits auf, wobei jedoch jegliche Beurteilungskriterien fehlen.

37 Da die nationale Regelung eine solche Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten enthält, die die Arbeitsbedingungen betrifft, kann die Auslegung von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dem vorlegenden Gericht für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits offensichtlich dienlich sein.

38 Es ist davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit Buchst. b seiner Frage im Wesentlichen wissen möchte, ob Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung und Praxis entgegensteht, nach der ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in Vollzeit wahrnimmt, automatisch fest ernannt wird, während ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in Teilzeit wahrnimmt, entweder fest ernannt oder befristet angestellt wird.

39 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass, da der Wortlaut von Paragraf 4 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung es nicht zulässt, die Tragweite des Begriffs „Beschäftigungsbedingungen“ genau zu definieren, nach ständiger Rechtsprechung der Zusammenhang der Regelung, zu der dieser Paragraf gehört, und die Ziele, die mit ihr verfolgt werden, berücksichtigt werden müssen (Urteil vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 110).

40 Was erstens die Frage betrifft, ob im vorliegenden Fall die Bestimmungen über die Ernennung von Mitgliedern des autonomen akademischen Personals „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 dieser Rahmenvereinbarung sind, ist darauf hinzuweisen, dass dieser Paragraf als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden muss, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (Beschluss vom 15. Oktober 2019, AEAT [Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer für Arbeitnehmer in zyklisch-vertikaler Teilzeit], C-439/18 und C-472/18, nicht veröffentlicht, EU:C:2019:858, Rn. 30 und die dort angeführte Rechtsprechung).

41 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit zum einen die Teilzeitarbeit fördern und zum anderen die Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten beseitigen soll (Beschluss vom 15. Oktober 2019, AEAT [Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer für Arbeitnehmer in zyklisch-vertikaler Teilzeit], C-439/18 und C-472/18, nicht veröffentlicht, EU:C:2019:858, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).

42 Das in Paragraf 4 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung aufgestellte Diskriminierungsverbot ist nur der spezifische Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes, der zu den tragenden Grundsätzen des Unionsrechts gehört (Beschluss vom 15. Oktober 2019, AEAT [Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer für Arbeitnehmer in zyklisch-vertikaler Teilzeit], C-439/18 und C-472/18, nicht veröffentlicht, EU:C:2019:858, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

43 Dieser Paragraf verbietet es in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen, Teilzeitbeschäftigte nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten schlechter zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (Urteil vom 10. Juni 2010, Bruno u. a., C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 25).

44 Eine Auslegung dieses Paragrafen, die den Zugang zu einer festen Ernennung vom Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne dieses Paragrafen ausnimmt, würde den Bereich, in dem den betroffenen Arbeitnehmern Schutz vor Diskriminierungen gewährt wird, unter Missachtung des Zwecks dieses Paragrafen einengen, indem eine auf die Natur der Beschäftigungsbedingungen gestützte Unterscheidung eingeführt wird, die der Wortlaut dieses Paragrafen in keiner Weise nahelegt (vgl. in diesem Sinne Beschluss vom 15. Oktober 2019, AEAT [Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer für Arbeitnehmer in zyklisch-vertikaler Teilzeit], C-439/18 und C-472/18, nicht veröffentlicht, EU:C:2019:858, Rn. 31).

45 Zweitens ist zu prüfen, ob der Ausschluss unabhängiger akademischer Mitglieder des Personals, die einen Lehrauftrag in Teilzeit wahrnehmen, vom Zugang zur festen Ernennung allein deshalb, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, dazu führt, dass sie schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden.

46 Insoweit ist nach Paragraf 3 Nr. 2 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ein „vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter“ ein „Vollzeitbeschäftigter desselben Betriebs mit derselben Art von Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Qualifikationen/Fertigkeiten sowie andere Erwägungen heranzuziehen sind“.

47 Um festzustellen, ob Arbeitnehmer eine gleiche oder ähnliche Arbeit im Sinne dieser Rahmenvereinbarung verrichten, ist eine Gesamtheit von Faktoren zu berücksichtigen, wie die Art ihrer Arbeit, ihre Qualifikationen und Fertigkeiten, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen (Beschluss vom 15. Oktober 2019, AEAT [Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer für Arbeitnehmer in zyklisch-vertikaler Teilzeit], C-439/18 und C-472/18, nicht veröffentlicht, EU:C:2019:858, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung).

48 Im vorliegenden Fall lässt sich aber anhand der tatsächlichen und rechtlichen Angaben der dem Gerichtshof vorliegenden Unterlagen nicht ermitteln, ob sich die Mitglieder des unabhängigen akademischen Personals in Teilzeit und die Mitglieder des unabhängigen akademischen Personals in Vollzeit der UA in einer vergleichbaren Situation befinden oder nicht, was auf jeden Fall das vorlegende Gericht zu prüfen hat.

49 Nach den Angaben im Vorabentscheidungsersuchen sieht Art. 7 des ZAP-Statuts vor, dass ab einem Teilzeitlehrauftrag von mindestens 50 % eines Vollzeitlehrauftrags eine feste Ernennung möglich ist, wobei nach den Angaben des vorlegenden Gerichts kein anderes Kriterium festgelegt ist.

50 Daraus folgt, dass ein Arbeitnehmer, der einen Lehrauftrag in Vollzeit wahrnimmt, automatisch Zugang zu einer festen Ernennung hat, während ein Arbeitnehmer, der einen Lehrauftrag in Teilzeit wahrnimmt, unter Bedingungen, die in diesem Statut nicht geregelt sind, nur die Möglichkeit einer festen Ernennung hat. Es handelt sich also um eine Ungleichbehandlung, die allein darauf beruht, dass der betreffende Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt ist.

51 Unter diesen Umständen scheint – vorbehaltlich der Überprüfung durch das vorlegende Gericht – aus dem Wortlaut von Art. 91 des Universitätsdekrets in Verbindung mit Art. 7 des ZAP-Statuts eindeutig hervorzugehen, dass die Mitglieder des unabhängigen akademischen Personals, die einen Lehrauftrag in Vollzeit wahrnehmen, und die Mitglieder des unabhängigen akademischen Personals, die einen Lehrauftrag in Teilzeit wahrnehmen, in Bezug auf den Zugang zu einer festen Ernennung unterschiedlich behandelt werden.

52 Aus dem Wortlaut von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ergibt sich jedoch, dass eine solche Ungleichbehandlung als mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung vereinbar angesehen werden kann, wenn sie aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

53 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Begriff „sachliche Gründe“ so zu verstehen, dass eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten Norm des nationalen Rechts wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist (Beschluss vom 15. Oktober 2019, AEAT [Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer für Arbeitnehmer in zyklisch-vertikaler Teilzeit], C-439/18 und C-472/18, nicht veröffentlicht, EU:C:2019:858, Rn. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung).

54 Dieser Begriff verlangt, dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien für die Prüfung der Frage kennzeichnen, ob die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung

Teilzeitarbeitsverträge geschlossen wurden, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Beschluss vom 15. Oktober 2019, AEAT [Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer für Arbeitnehmer in zyklisch-vertikaler Teilzeit], C-439/18 und C-472/18, nicht veröffentlicht, EU:C:2019:858, Rn. 47 und die dort angeführte Rechtsprechung).

55 Im vorliegenden Fall scheint, vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorlegende Gericht, weder Art. 91 des Universitätsdekrets noch Art. 7 des ZAP-Statuts eine sachliche Rechtfertigung zu erwähnen. Ebenso wenig geht aus den dem Gerichtshof vorliegenden Unterlagen hervor, dass die UA die feste Ernennung der Mitglieder des akademischen Personals im Hinblick auf andere sachliche Gründe als den Umstand, dass der betreffende Arbeitnehmer seine Tätigkeiten in Vollzeit ausübt, rechtfertigt.

56 Nach alledem ist auf Buchst. b der Vorlagefrage zu antworten, dass Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung und Praxis entgegensteht, nach der ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in Vollzeit wahrnimmt, automatisch fest ernannt wird, ohne dass es einen anderen sachlichen Grund als die Wahrnehmung dieses Auftrags in Vollzeit gibt, während ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in Teilzeit wahrnimmt, entweder fest ernannt oder befristet angestellt wird.

Zu Buchst. c der Vorlagefrage

57 Mit Buchst. c seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Praxis entgegensteht, nach der die betreffende akademische Verwaltung bei der Anstellung eines Mitglieds des akademischen Personals für einen Teilzeitlehrauftrag in Anbetracht der ihr durch das nationale Recht zuerkannten Unabhängigkeit bei der Personalverwaltung nicht verpflichtet ist, objektive Kriterien einzuhalten, wenn sie den Prozentsatz dieses Teilzeitlehrauftrags im Vergleich zu einem Vollzeitlehrauftrag ermittelt.

58 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass dieser Aspekt der Vorlagefrage anscheinend damit zusammenhängt, dass der Teilzeitlehrauftrag von FN im Jahr 2008 165 Vorlesungsstunden umfasste, die auf zwei Fakultäten der UA aufgeteilt wurden, was 50 % bzw. 10 % eines Vollzeitlehrauftrags entsprochen habe, während das Anstellungsangebot für das Jahr 2009 135 Vorlesungsstunden betrug, was 15 % eines Vollzeitlehrauftrags an der ersten Fakultät und 5 % an der zweiten Fakultät entsprochen habe. Daraus folgt, dass für das Jahr 2008 165 Unterrichtsstunden einen Lehrauftrag in Höhe von 60 % eines Vollzeitlehrauftrags ausgemacht hätten, während für das Jahr 2009 135 Unterrichtsstunden nur noch 20 % eines Vollzeitlehrauftrags ausgemacht hätten, ohne dass die erhebliche Verringerung dieses Prozentsatzes gegenüber der relativ kleineren Verringerung der Vorlesungsstunden auf objektiven Kriterien beruhe.

59 Buchst. c der Vorlagefrage ist daher dahin umzuformulieren, dass mit ihr im Wesentlichen geklärt werden soll, ob die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dahingehend auszulegen ist, dass sie einem Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt, Anforderungen in Bezug auf die Art und Weise der Berechnung des Prozentsatzes auferlegt, den diese Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf eine vergleichbare Vollzeitbeschäftigung ausmacht.

60 Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit definiert den Begriff „Teilzeitbeschäftigter“ als „Arbeitnehmer, dessen normale, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes berechnete Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt“.

61 Weder diese Bestimmung noch irgendeine andere Bestimmung der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit sieht jedoch Anforderungen in Bezug auf die Berechnung des Prozentsatzes vor, den die Arbeitsbelastung eines Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf die Arbeitsbelastung eines Vollzeitbeschäftigten, der sich in einer vergleichbaren Situation befindet, ausmacht.

62 Daraus folgt, dass die Art und Weise der Berechnung des Prozentsatzes einer Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung nicht in der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit geregelt ist.

63 Nach alledem ist auf Buchst. c der Vorlagefrage zu antworten, dass die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dahin auszulegen ist, dass sie einem Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt, keine Anforderungen in Bezug auf die Art und Weise der Berechnung des Prozentsatzes auferlegt, den diese Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf eine vergleichbare Vollzeitbeschäftigung ausmacht.

Kosten

64 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Siebte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Paragraf 4 Nr. 1 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 geänderten Fassung ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung und Praxis entgegensteht, nach der ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in Vollzeit wahrnimmt, automatisch fest ernannt wird, ohne dass es einen anderen sachlichen Grund als die Wahrnehmung dieses Auftrags in Vollzeit gibt, während ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in Teilzeit wahrnimmt, entweder fest ernannt oder befristet angestellt wird.**

2. **Die am 6. Juni 1997 geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81 in der durch die Richtlinie 98/23 geänderten Fassung ist dahin auszulegen, dass sie einem Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt, keine Anforderungen in Bezug auf die Art und Weise der Berechnung des Prozentsatzes auferlegt, den diese Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf eine vergleichbare Vollzeitbeschäftigung ausmacht.**

Unterschriften

Anlage

Liste der Beklagten

Universiteit Antwerpen mit Sitz in Antwerpen (Belgien),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool mit Sitz in Antwerpen,

PB, wohnhaft in Antwerpen,

ZK, wohnhaft in Antwerpen,

NG, wohnhaft in Antwerpen,

ZN, wohnhaft in Haacht (Belgien),

UM, wohnhaft in Duffel (Belgien).