

**Vorabentscheidungsersuchen des Hof van beroep Antwerpen (Belgien), eingereicht am 15. Juni 2020 — FN/Universiteit Antwerpen, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, PB, ZK, NG, ZN, UM**

**(Rechtssache C-265/20)**

(2020/C 313/13)

Verfahrenssprache: Niederländisch

**Vorlegendes Gericht**

Hof van beroep Antwerpen

**Parteien des Ausgangsverfahrens**

Rechtsmittelführer: FN

Rechtsmittelgegner: Universiteit Antwerpen, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, PB, ZK, NG, ZN, UM

**Vorlagefrage**

Sind Paragraph 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge <sup>(1)</sup> enthalten ist, und Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit <sup>(2)</sup> enthalten ist, 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 endgültig ernannt wird und Personal in Teilzeitbeschäftigung entweder ernannt oder für verlängerbare Zeiträume von höchstens sechs Jahren befristet angestellt werden kann,

1. einen Hochschullehrer unter Berufung auf die Gestaltungsfreiheit 20 Jahre lang mit rund 20 aufeinanderfolgenden Teilzeitarbeitsverträgen mit kurzer Laufzeit und statutorischen 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 endgültigen Ernennung in Vollzeit gekommen sind?
2. in ihrem Personalstatut lediglich eine allgemeine Mindestgrenze in Form eines Beschäftigungsgrads von 50 %, der erreicht werden muss, um für eine endgültige Ernennung in Betracht zu kommen, aber kein einziges Kriterium festzulegen, auf dessen Grundlage die zu 50 % oder mehr beschäftigten Teilzeitarbeitnehmer endgültig ernannt bzw. befristet angestellt werden?
3. einem Hochschullehrer in Teilzeit aufgrund unbeschränkter „Gestaltungsfreiheit“ Anstellungsprozentsätze zuzuweisen, ohne objektive Kriterien festzulegen oder eine objektive Messung der Arbeitsbelastung vorzunehmen?
4. einem befristet und in Teilzeit beschäftigten Hochschullehrer, der unter Berufung auf die „Gestaltungsfreiheit“ der Hochschule nicht weiter beschäftigt wird, das Recht, die vermeintliche Missbräuchlichkeit von Beschäftigungsbedingungen in der Vergangenheit geltend zu machen, mit der Begründung vorzuenthalten, dass er diese Bedingungen durch Ausführung der ihm zugewiesenen Arbeiten sozusagen jeweils akzeptiert habe, so dass er den Schutz des Unionsrechts verwirkt habe?

<sup>(1)</sup> ABl. 1999, L 175, S. 43.

<sup>(2)</sup> ABl. 1998, L 14, S. 9.