

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnissnr. 2805
Urteil Nr. 9/2005 vom 19. Januar 2005

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Frage in bezug auf Artikel 304 § 2 des Dekrets vom 13. Juli 1994 über die Hochschulen in der Flämischen Gemeinschaft, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Brüssel.

Der Schiedshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden A. Arts und M. Melchior, und den Richtern A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke und J. Spreutels, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden A. Arts,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. *Gegenstand der präjudiziellen Frage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 13. Oktober 2003 in Sachen M. Antuna Fernandez gegen die VoG Economische Hogeschool Sint-Aloysius (EHSAL), dessen Ausfertigung am 21. Oktober 2003 in der Kanzlei des Schiedshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Brüssel folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Steht der Schutz, der gemäß Artikel 304 § 2 des Dekrets vom 13. Juli 1994 [über die Hochschulen in der Flämischen Gemeinschaft] Personalvertretern gewährt wird, die zum Mitglied des Hochschulverhandlungsausschusses bestimmt wurden, im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, im Vergleich zum Schutz der Personalvertreter, die nach den gemäß dem Gesetz vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft veranstalteten Wahlen zum Mitglied des Betriebsrates bestimmt wurden, und hilfsweise im Vergleich zu dem in Artikel 44 §§ 2 bis 7 bestimmten Schutz der betreffenden Kategorie von Personalvertretern im lokalen Verhandlungsausschuß? »

(...)

III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

In bezug auf den Gegenstand der präjudiziellen Frage

B.1. Die präjudizielle Frage bezieht sich auf Artikel 304 § 2 des Dekrets vom 13. Juli 1994 « über die Hochschulen in der Flämischen Gemeinschaft » (nachstehend: das Hochschuldekret). Die Artikel 301 bis 304 dieses Dekrets regeln die « Hochschulverhandlungsausschüsse » (nachstehend: HOCs), von denen jede Hochschulleitung grundsätzlich einen einsetzen muß. Artikel 304 bezieht sich auf die Vertreter des Personals in den HOCs. Diese Bestimmung lautet wie folgt:

« § 1. Die Vertreter des Personals in den Verhandlungsausschüssen der subventionierten freien Hochschulen werden auf Kandidatenlisten gewählt, die von den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen vorgeschlagen werden. Es darf auf keinen Fall der Abteilungsleiter als Personalvertreter vorgeschlagen werden. Das Mandat der Vertreter hat eine Dauer von vier Jahren, es sei denn, die Verhandlungsausschüsse legen etwas anderes in der Geschäftsordnung fest; die Wahl der Vertreter erfolgt auf die gleiche Weise, wie es in den Artikeln 20, 20bis und 20ter des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft vorgesehen ist.

Die Vertreter des Personals in den Verhandlungsausschüssen der subventionierten offiziellen Hochschulen werden durch die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen bestimmt.

§ 2. Die Vertreter des Personals in den Verhandlungsausschüssen erhalten die notwendigen Erleichterungen, um ihr Mandat ordnungsgemäß erfüllen zu können. Sie können für die in Ausübung ihres Mandats ausgeführten Handlungen keine Disziplinarstrafen erhalten. »

B.2. In der präjudiziellen Frage wird darum gebeten, im Rahmen der Prüfung anhand des Verfassungsgrundsatzes der Gleichheit und Nichtdiskriminierung die Situation des Kündigungsschutzes von Personalvertretern in einem HOC mit derjenigen von Personalvertretern einerseits in Betriebsräten (Gesetz vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft) und andererseits in den lokalen Verhandlungsausschüssen (LOCs), die in Anwendung des Dekrets der Flämischen Gemeinschaft vom 5. April 1995 zur Einsetzung von Verhandlungsausschüssen im freien subventionierten Unterrichtswesen eingesetzt wurden, zu vergleichen.

B.3. Aus den Akten des Verfahrens vor dem verweisenden Rechtsprechungsorgan geht hervor, daß die Rechtssache sich auf eine Forderung auf Zahlung einer besonderen Kündigungsentschädigung für ein Mitglied des aus dem Vermögen finanzierten Personals einer subventionierten freien Hochschule bezieht.

Der letztgenannte Arbeitgeber hatte den Arbeitsvertrag einseitig gekündigt, während der betreffende Arbeitnehmer als Personalvertreter im Ausschuß für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und als stellvertretender Personalvertreter für die Kategorie des Arbeiterpersonals im HOC einen besonderen Schutz genoß.

Der Arbeitgeber hat den Antrag auf Wiedereingliederung des Betroffenen als geschützten Arbeitnehmer abgelehnt und ihm daraufhin eine Kündigungsentschädigung in Höhe des laufenden Lohns für eine Dauer von zwei Jahren sowie in Höhe des Lohns für den noch verbleibenden Teil seines Mandats im Ausschuß für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (Ende Dezember 1999 - Mai 2000) gezahlt.

Der betroffene Arbeitnehmer fordert außerdem in der Hauptsache einen Betrag in Höhe des Lohns für den noch verbleibenden Teil seines Mandats im HOC (Mai 2000 - Ende April 2003). Er ist der Auffassung, daß er in seiner Eigenschaft als stellvertretender Personalvertreter im HOC noch Anspruch auf die Entschädigung habe, die unter analogen Umständen Personalvertretern in

den Betriebsräten oder in den LOCs gewährt werde, die jedoch im Hochschuldekret nicht vorgesehen sei.

Auf seinen Antrag hin hat das verweisende Rechtsprechungsorgan die präjudizielle Frage gestellt.

B.4. Die Flämische Regierung ficht an, daß die vorgelegte Bestimmung in der Streitsache vor dem verweisenden Rechtsprechungsorgan Anwendung finde, da die klagenden Partei vor diesem Rechtsprechungsorgan nicht zum Lehrpersonal gehört habe und keinen Anspruch auf den Schutz von Artikel 304 § 2 des Hochschuldekrets gehabt habe. Folglich erfordere die präjudizielle Frage keine Antwort.

B.5. Es obliegt grundsätzlich dem verweisenden Richter zu beurteilen, ob die Bestimmungen, die er dem Hof zur Prüfung unterbreitet, auf die bei ihm anhängige Streitsache Anwendung findet. Da aus der Begründung der Verweisungsentscheidung hervorgeht, daß nach Auffassung des verweisenden Rechtsprechungsorgans die Bestimmung, zu der es eine präjudizielle Frage stellt, auf die diesem Rechtsprechungsorgan unterbreitete Streitsache Anwendung findet, muß der Hof die präjudizielle Frage beantworten.

In bezug auf den Behandlungsunterschied zwischen den Mitgliedern eines HOC und den Mitgliedern eines Betriebsrates

B.6. Das Gesetz vom 19. März 1991 « zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter » gewährt ausdrücklich den Personalvertretern und den Bewerbern als Personalvertreter, die das Personal in den Betriebsräten und in den Ausschüssen für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz vertreten, einen Kündigungsschutz. Artikel 304 § 2 des Hochschuldekrets hingegen besagt lediglich, daß den Personalvertretern in den Verhandlungsausschüssen keine Disziplinarstrafen auferlegt werden können für die Handlungen, die sie in Ausübung ihres Mandates ausgeführt haben. Die Mitglieder eines HOC genießen hingegen keinen besonderen Kündigungsschutz.

B.7. Die Einsetzung der HOCs ist im Rahmen der Reform der Leitung der Hochschulen durch das Hochschuldekret erfolgt, mit dem bezweckt wurde, den leitenden Gremien der Hochschulen mehr Eigenständigkeit zu gewähren. Die durch das Dekret organisierten Formen der Mitbestimmung müssen ein Gegengewicht zu der größeren finanziellen Autonomie, die den Einrichtungen gewährt wird, bilden, und sie ist somit Bestandteil der Kontrolle, die von der öffentlichen Hand über die Verwendung der von ihr gewährten finanziellen Mittel durchgeführt wird (*Parl. Dok.*, Flämischer Rat, 1993-1994, Nr. 546/1, S. 29): « Der Hochschulverhandlungsausschuß (HOC) und die Verhandlungsausschüsse der Abteilungen (DOC) stellen das Gegengewicht zur größeren Autonomie, die der Hochschulleitung gewährt wurde, dar » (*Parl. Dok.*, Flämischer Rat, 1993-1994, Nr. 546/14-A, S. 19).

B.8. In den Verhandlungsausschüssen der subventionierten freien Hochschulen, zu denen die beklagte Partei vor dem verweisenden Rechtsprechungsorgan gehört, verhandeln die Hochschulleitung und die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen über die in den Artikeln 2, 9 und 11 des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 « zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen » vorgesehenen Sachbereiche sowie über die Arbeitsordnung (Artikel 302 § 1 Absatz 1 des Hochschuldekrets). Insofern es sich um Sachbereiche handelt, die zum Zuständigkeitsbereich der Hochschulen gehören, betrifft es die Grundregeln und die betreffenden Modalitäten hinsichtlich der Rechtsstellung des Personals, wobei es etwa um das Verwaltungsstatut - einschließlich des Urlaubs und der Urlaubsregelung -, die Besoldungsregelung, den Stellenplan und die Organisation der Arbeit geht. Die Aufgabe der Verhandlungsausschüsse besteht folglich darin, über « die Politik der Arbeitsbedingungen » (*Parl. Dok.*, Flämischer Rat, 1993-1994, Nr. 546/1, S. 76) in der Hochschule zu verhandeln.

Außerdem erteilt die Hochschulleitung den Verhandlungsausschüssen Informationen, Berichte und Meldungen über die in Artikel 302 § 1 Absatz 3 des Hochschuldekrets angeführten Sachbereiche, die sich insbesondere auf die Arbeitsweise und die Organisation der Hochschule beziehen, einschließlich der Satzung, auf finanzielle Informationen, wie den Haushalt, den Jahresabschluß und den Jahresbericht, auf den Stellenplan und Informationen im Zusammenhang mit den Studenten, wie die Entwicklung der Studentenzahl und die Sozialdienste.

B.9. Nach den Vorstellungen des Dekretgebers müssen die HOCs in den subventionierten freien Hochschulen nur dann eingesetzt werden, wenn in der Hochschule kein durch das Arbeitsrecht vorgeschriebenes Konzertierungsorgan besteht. « Um Überschneidungen - Verhandlungsausschüsse gegenüber Betriebsrat - zu vermeiden, wird jedoch vorausgesetzt, daß diese Ausschüsse ihre Befugnisse nur unter der Bedingung ausüben können, daß die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen keine Bewerber für den Betriebsrat vorschlagen » (*Parl. Dok.*, Flämischer Rat, 1993-1994, Nr. 546/1, S. 21). « Es besteht nicht die Absicht, Verhandlungsausschüsse in Hochschulen mit einem Betriebsrat einzusetzen » (ebenda, S. 76). Artikel 302 § 2 Absatz 1 des Hochschuldekrets besagt, daß « die Bestimmungen von Artikel 301 [...] nicht Anwendung [finden] [...], wenn die Sachbereiche im Sinne von § 1 dieses Artikels [Artikel 302 des Hochschuldekrets] ganz oder teilweise durch den Betriebsrat im Sinne oder aufgrund des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft behandelt werden ».

B.10. Folglich ist es den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen möglich, für die Personalvertreter einen Schutz vorzusehen, der weiter geht als derjenige von Artikel 304 § 2 des Hochschuldekrets, indem sie gemäß Artikel 20^{ter} des Gesetzes vom 20. September 1948 Bewerberlisten vorschlagen. Tun sie dies nicht, so verzichten sie freiwillig auf diesen Schutz.

Die HOCs werden wegen ihrer ergänzenden Beschaffenheit nur eingesetzt, wenn es in der betreffenden Hochschule keinen Betriebsrat gibt.

B.11. Aus den vorstehenden Darlegungen ergibt sich, daß es nicht offensichtlich unvernünftig ist, daß der Dekretgeber den Mitgliedern eines HOC keinen besonderen Kündigungsschutz gewährt, der mit demjenigen vergleichbar ist, den das Gesetz vom 19. März 1991 « zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter » den Personalvertretern und den Bewerbern als Personalvertreter, die das Personal in den Betriebsräten und in den Ausschüssen für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz vertreten, gewährt.

In bezug auf den Behandlungsunterschied zwischen den Mitgliedern eines HOC und den Mitgliedern eines LOC

B.12. An zweiter Stelle wird dem Hof der Behandlungsunterschied unterbreitet zwischen einerseits den Mitgliedern eines HOC, denen keine Disziplinarstrafen wegen Handlungen, die sie in Ausübung ihres Mandats begangen haben, auferlegt werden können, die im übrigen aber keinen besonderen Kündigungsschutz genießen, und andererseits der in Artikel 44 §§ 2 bis 7 des Dekrets vom 5. April 1995 genannten Kategorie von Personalvertretern in einem LOC, die eine ähnliche Schutzregelung genießen wie die Mitglieder der Betriebsräte.

B.13. Artikel 44 §§ 2 bis 7 des Dekrets vom 5. April 1995 zur Einsetzung von Verhandlungsausschüssen im freien subventionierten Unterrichtswesen besagt:

« § 2. Das Mandat der Vertreter des Personals der Kategorie Meister-, Fach- und Dienstpersonal darf weder zu einer Benachteiligung noch zu einer besonderen Bevorteilung Anlaß geben. Sie erhalten die normalen Beförderungen und Vorteile der Kategorie, der sie angehören.

§ 3. Die Personen im Sinne von § 2 können nur aus schwerwiegendem Grund oder aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen entlassen werden. Zur Anwendung dieser Bestimmung gilt als Entlassung:

1. jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Organisationsträger, mit oder ohne Entschädigung, gegebenenfalls mit Einhaltung einer Kündigungsfrist, die während des in § 4 vorgesehenen Zeitraums zur Kenntnis gebracht wird;

2. jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch das Personalmitglied wegen Fakten, die einen Grund darstellen, der dem Organisationsträger zur Last gelegt werden kann.

§ 4. Die Personen im Sinne von § 2 genießen den Vorteil der Bestimmungen von § 2 und § 3 während eines Zeitraums, der am fünfundsechzigsten Tag vor der Invorschlagbringung als Bewerber beginnt und bis zu dem Tag dauert, an dem der LOC wieder zusammengesetzt wird.

Für die Gewerkschaftsvertreter, die von Rechts wegen in den LOC aufgenommen werden, beginnt dieser Zeitraum am fünfundsechzigsten Tag vor der Zusammensetzung des LOC.

§ 5. Der Organisationsträger, der ein Personalmitglied in Anwendung von § 3 entlassen möchte, muß vorher eine Anerkennung des schwerwiegenden Grundes oder der wirtschaftlichen oder technischen Gründe durch die paritätische Kommission, der der Arbeitnehmer untersteht, erhalten haben. Er beantragt diese Anerkennung durch einen bei der Post aufgegebenen und an die paritätische Kommission gerichteten Einschreibebrief. Am selben Tag werden durch einen bei der Post aufgegebenen Einschreibebrief sowohl das betroffene Personalmitglied als auch die Organisation, die es bestimmt oder vorgeschlagen hat, darüber informiert. In diesen drei Briefen

muß der Organisationsträger alle Fakten angeben, die die Entlassung rechtfertigen sollen. Im Falle einer Entlassung aus schwerwiegendem Grund müssen diese Briefe innerhalb von drei Werktagen nach dem Tag verschickt werden, an dem der Organisationsträger Kenntnis von dem Fakt, der die Kündigung rechtfertigen soll, erhalten hat. Die paritätische Kommission muß sich innerhalb von zwei Monaten ab dem Antrag bezüglich des Bestehens eines schwerwiegenden Grundes oder eines wirtschaftlichen oder technischen Grundes für die Kündigung äußern.

Gelangt die paritätische Kommission nicht innerhalb von zwei Monaten zu einer Entscheidung, so kann der Arbeitgeber nur in folgenden Fällen die Kündigung vornehmen:

1. wenn die in den Briefen angegebenen Fakten einen schwerwiegenden Kündigungsgrund darstellen;
2. wenn das Personalmitglied einer bestimmten Personalkategorie angehört, deren Mitglieder allesamt entlassen werden.

Der Organisationsträger muß die Ausführung des Arbeitsvertrags während des Verfahrens vor der paritätischen Kommission gewährleisten. Wenn ein schwerwiegender Grund geltend gemacht wird, kann die paritätische Kommission einer Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags zustimmen. Das Personalmitglied hat während dieser Aussetzung jedoch Anspruch auf den normalen Lohn.

§ 6. Wenn der Organisationsträger den Arbeitsvertrag beendet, ohne die in den §§ 3 bis 5 vorgesehenen Bedingungen und Verfahren einzuhalten, finden die Artikel 14 bis 17 und 19 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze Anwendung. Die in Artikel 17 dieses Gesetzes vorgesehene zusätzliche Entschädigung als Ergänzung der in Artikel 16 dieses Gesetzes vorgesehenen Entschädigung wird auf der Grundlage des Lohns für den noch verbleibenden Teil des vierjährigen Zeitraums nach der Zusammensetzung des LOC berechnet.

Das Personalmitglied hat außerdem Anspruch auf die in Artikel 17 dieses Gesetzes vorgesehenen Entschädigungen, wenn es selbst den Arbeitsvertrag beendet hat wegen Fakten, die einen schwerwiegenden Grund auf Seiten des Organisationsträgers darstellen, oder wenn die Ausführung des Arbeitsvertrags auf regelwidrige Weise während des Verfahrens vor der paritätischen Kommission im Sinne von § 5 ausgesetzt wurde.

§ 7. Die Bestimmungen der §§ 3 bis 6 finden nicht Anwendung auf die Vertreter, auf die das Gesetz vom 19. März 1991 im Sinne von § 6 anwendbar ist. Sie finden ebenfalls nicht Anwendung auf die Gewerkschaftsvertreter, die aufgrund von Artikel 1 § 4 Buchstabe b) Nr. 4 des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze mit der Ausführung der Aufgaben der Ausschüsse für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze beauftragt sind. »

In bezug auf den Schutz der Personalvertreter in einem HOC besagt Artikel 304 § 2 des Hochschuldekrets nur, daß sie in den Verhandlungsausschüssen die notwendigen Erleichterungen genießen, um ihr Mandat ordnungsgemäß ausführen zu können, und daß ihnen keine

Disziplinarstrafen wegen Handlungen, die sie in Ausübung ihres Mandats begangen haben, auferlegt werden können.

B.14. Dieser Behandlungsunterschied beruht auf einem objektiven Kriterium, nämlich der Beschaffenheit der Einrichtung, in der der betreffende Personalvertreter tagt. In einem Fall geht es um den Hochschulunterricht und im anderen um den Pflichtunterricht. Es obliegt dem Hof jedoch zu prüfen, ob dieser Unterschied auch vernünftig gerechtfertigt ist.

B.15. Gemäß Artikel 2 Absatz 1 Nr. 2 des Dekrets vom 5. April 1995 zur Einsetzung von Verhandlungsausschüssen im freien subventionierten Unterrichtswesen sind die Bestimmungen dieses Dekrets auf die Personalmitglieder anwendbar, die in den in Artikel 2 Nr. 1 aufgelisteten, von der Flämischen Gemeinschaft subventionierten freien Unterrichtseinrichtungen beschäftigt sind. Wie aus Artikel 44 des Dekrets vom 5. April 1995 hervorgeht, sind mit dem Begriff « Personalmitglieder » sowohl die Personen gemeint, die zu einer der Kategorien von Artikel 4 § 1 des Dekrets vom 27. März 1991 « über den Rechtsstatus bestimmter Personalmitglieder des subventionierten Unterrichts und der subventionierten Zentren für Schülerbetreuung » gehören, als auch das Meister-, Fach- und Dienstpersonal.

B.16. Da Titel II des Dekrets vom 27. März 1991, der die Rechtsstellung der subventionierten Personalmitglieder der Einrichtungen und Zentren des subventionierten Unterrichts regelt, nicht auf die Vertreter der in Artikel 44 §§ 2 bis 7 des Dekrets vom 5. April 1995 genannten Mitglieder des Meister-, Fach- und Dienstpersonals in den LOCs Anwendung findet, ist eine besondere Schutzregelung vorgesehen.

Der Dekretgeber ging nämlich davon aus, daß für die Vertreter des Personals, auf die das Dekret vom 27. März 1991 Anwendung findet, die für Kündigungen geltenden Bestimmungen (Artikel 60 bis 62 des Dekrets vom 27. März 1991) einen ausreichenden Rechtsschutz bieten würden. Da diese Bestimmungen nicht auf die Vertreter des Meister-, Fach- und Dienstpersonals Anwendung finden, wünschte der Dekretgeber ihnen einen Schutz zu gewähren, der demjenigen gleicht, der im Gesetz vom 19. März 1991 vorgesehen ist (*Parl. Dok.*, Flämischer Rat, 1994-1995, Nr. 703/1, S. 9).

B.17. Der Dekretgeber hat folglich einen besonderen Schutz für die beiden Kategorien von Personalvertreter in einem LOC vorgesehen, da das Dekret, das dieses Organ einsetzt, auf die beiden Kategorien anwendbar ist.

B.18. Wenn der Dekretgeber in den Artikeln 301 bis 304 des Hochschuldekrets vom « Personal » spricht, meint er hiermit nur « das Lehrpersonal und das Verwaltungs- und technische Personal ». In Titel III des Hochschuldekrets, der die Rechtsstellung des « Personals » der Hochschulen regelt, wird nur zwischen diesen beiden Kategorien unterschieden. Gemäß Artikel 230 des Hochschuldekrets gehören diese beiden Kategorien zum Stellenplan. Die Gastprofessoren und anderen vertraglichen Personalmitglieder sind nicht im Stellenplan enthalten.

B.19. Obwohl im vorliegenden Fall nicht ausgeschlossen wurde, daß ein Mitglied des vertraglichen Personals, das zu Lasten des Vermögens besoldet wird, als Personalvertreter in einem HOC benannt wurde und den Schutz von Artikel 304 § 2 des Hochschuldekrets genießt, konnte der Dekretgeber vernünftigerweise davon ausgehen, daß kein zusätzlicher Schutz der Personalvertreter in einem HOC vorgesehen werden mußte. Eine Einstellung oder eine Ernennung eines Personalmitglieds einer Hochschule kann nämlich nur in den in den Artikeln 92 bis 96 des Hochschuldekrets vorgesehenen Fällen und auf die in diesen Bestimmungen vorgesehene Weise beendet werden. Auf die Mitglieder des Lehrpersonals und des Verwaltungs- und technischen Personals, die der Dekretgeber ins Auge gefaßt hatte, als er in Artikel 304 des Hochschuldekrets vom « Personal » sprach, und die als Vertreter in einem HOC tagen, sind diese Bestimmungen anwendbar.

B.20. Die präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Der den Personalvertretern im Hochschulverhandlungsausschuß aufgrund von Artikel 304 § 2 des Dekrets vom 13. Juli 1994 über die Hochschulen in der Flämischen Gemeinschaft vorbehaltene Schutz verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Verkündet in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, in der öffentlichen Sitzung vom 19. Januar 2005.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) A. Arts