Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

3. Oktober 2019*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Paragraf 4 – Diskriminierungsverbot – Ungünstigere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten in Bezug auf ihre Beschäftigungsbedingungen – Verbot – Nationale Regelung, mit der für Teilzeitbeschäftigte eine längere maximal zulässige Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse festgelegt wird als für Vollzeitbeschäftigte – *Pro-rata-temporis*-Grundsatz – Richtlinie 2006/54/EG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen – Art. 2 Abs. 1 Buchst. b – Begriff der ‚mittelbaren Diskriminierung' aufgrund des Geschlechts – Art. 14 Abs. 1 Buchst. c – Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen – Art. 19 – Beweislast"

In der Rechtssache C-274/18

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Arbeits- und Sozialgericht Wien (Österreich) mit Entscheidung vom 19. April 2018, beim Gerichtshof eingegangen am 23. April 2018, in dem Verfahren

Minoo Schuch-Ghannadan

gegen

Medizinische Universität Wien

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin A. Prechal (Berichterstatterin), der Richter F. Biltgen, J. Malenovský und C. G. Fernlund sowie der Richterin L. S. Rossi,

Generalanwalt: G. Pitruzzella,

Kanzler: D. Dittert, Referatsleiter,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 7. März 2019,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von Frau Schuch-Ghannadan, vertreten durch Rechtsanwalt A. Obereder,

– der Medizinischen Universität Wien, vertreten durch Rechtsanwältin A. Potz,

– der österreichischen Regierung, vertreten durch J. Schmoll und G. Hesse als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

– der portugiesischen Regierung, vertreten durch L. Inez Fernandes, A. Pimenta und S. Duarte Afonso als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek, T. S. Bohr und A. Szmytkowska als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 27. Juni 2019

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 4 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) sowie die Auslegung von Art. 2 Abs. 1 Buchst. b und Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. 2006, L 204, S. 23).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Minoo Schuch-Ghannadan und der Medizinischen Universität Wien (Österreich, im Folgenden: MUW) wegen des Antrags Ersterer auf Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Letzterer unbefristet fortbesteht.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 97/80/EG

3 Art. 4 Abs. 1 der durch die Richtlinie 2006/54 aufgehobenen Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (ABl. 1998, L 14, S. 6) lautete:

„Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“

Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

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

„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 objektiven Gründen gerechtfertigt.

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

…“

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

5 Paragraf 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) 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) lautet:

„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.“

Richtlinie 2006/54

6 Der 30. Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54 lautet:

„Der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast ist wesentlich, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sollten daher Bestimmungen vorgesehen werden, die sicherstellen, dass die Beweislast – außer im Zusammenhang mit Verfahren, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen nationalen Stelle obliegt – auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht. Es ist jedoch klarzustellen, dass die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, weiterhin der einschlägigen einzelstaatlichen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegt. Außerdem bleibt es den Mitgliedstaaten überlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen.“

7 Art. 2 („Begriffsbestimmungen“) Abs. 1 der Richtlinie bestimmt:

„Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

…

b) ‚mittelbare Diskriminierung‘ eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

…“

8 Art. 14 („Diskriminierungsverbot“) Abs. 1 der Richtlinie sieht vor:

„Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:

…

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 des Vertrags;

…“

9 Art. 19 („Beweislast“) der Richtlinie bestimmt:

„(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.

…“

Österreichisches Recht

10 In § 6 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 (im Folgenden: UG) heißt es:

„Dieses Bundesgesetz gilt für folgende Universitäten:

…

4. [MUW]

…“

11 § 109 UG sieht vor:

„(1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags auf höchstens sechs Jahre zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

(2) Eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung ist nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften zulässig. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten.

Eine darüber hinausgehende einmalige Verlängerung bis zu insgesamt zehn Jahren, im Fall der Teilzeitbeschäftigung bis zu insgesamt zwölf Jahren, ist bei sachlicher Rechtfertigung, insbesondere für die Fortführung oder Fertigstellung von Forschungsprojekten und Publikationen zulässig."

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

12 Nach der Vorlageentscheidung war Frau Schuch-Ghannadan bei der MUW vom 9. September 2002 bis zum 30. April 2014 in Voll- bzw. Teilzeit als Wissenschaftlerin beschäftigt. Die Beschäftigung erfolgte auf der Grundlage einer Reihe aufeinanderfolgender befristeter Verträge.

13 Den Angaben des vorlegenden Gerichts zufolge ist nach österreichischem Recht (§ 109 Abs. 2 UG) eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung von Verträgen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei der MUW im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, und bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal zulässig. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre, nicht überschreiten. Eine darüber hinausgehende einmalige Verlängerung bis zu insgesamt zehn Jahren, im Fall der Teilzeitbeschäftigung bis zu insgesamt zwölf Jahren, ist bei sachlicher Rechtfertigung, insbesondere für die Fortführung oder Fertigstellung laufender Forschungsprojekte und Publikationen, zulässig.

14 Frau Schuch-Ghannadan erhob beim Arbeits- und Sozialgericht Wien (Österreich) Klage auf Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis mit der MUW über den 30. April 2014 hinaus fortbestehe. Zu diesem Zeitpunkt sei die gesetzlich zulässige Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse, die in ihrem Fall acht Jahre betrage, bereits überschritten gewesen. Außerdem stelle § 109 Abs. 2 UG eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten dar. Frauen würden, da sie seltener vollzeitbeschäftigt seien, durch diese Bestimmung in besonderer Weise benachteiligt. Eine solche Ungleichbehandlung sei mangels sachlicher Rechtfertigung eine unionsrechtswidrige mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

15 Die MUW erwiderte, im vorliegenden Fall sei die Verlängerung der Höchstdauer aufeinanderfolgender befristeter Verträge auf zwölf Jahre zulässig, da der letzte befristete Vertrag geschlossen worden sei, um es der Klägerin des Ausgangsverfahrens zu ermöglichen, ein Projekt fortzuführen und Tätigkeiten im Rahmen dieses Projektes abzuschließen.

16 Die Klage wurde vom Arbeits- und Sozialgericht Wien mit Urteil vom 2. Juni 2016 mit der Begründung abgewiesen, dass eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin des Ausgangsverfahrens bis zu einer Höchstdauer von zwölf Jahren zulässig gewesen sei.

17 Frau Schuch-Ghannadan erhob beim Oberlandesgericht Wien (Österreich) Berufung. Dieses Gericht hob das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien mit der Begründung auf, dass trotz eines entsprechenden Einwands der Klägerin des Ausgangsverfahrens nicht ausreichend geprüft worden sei, ob § 109 Abs. 2 UG mit dem Unionsrecht vereinbar sei. Es verwies das Verfahren daher an das vorlegende Gericht zurück, dem es auftrug, der MUW Gelegenheit zu geben, ein Vorbringen zu erstatten, ob § 109 Abs. 2 UG geeignet sei, Frauen gegenüber Männern in besonderer Weise zu benachteiligen, und gegebenenfalls ein entsprechendes Beweisangebot zu stellen, und bei Vorliegen einer solchen Ungleichbehandlung zu prüfen, ob diese gerechtfertigt sei.

18 Vor dem vorlegenden Gericht macht die MUW geltend, dass das Oberlandesgericht Wien, indem es entschieden habe, dass sie die Beweislast für das Fehlen einer Diskriminierung trage, die Behauptungs- und Beweislast für die Diskriminierung unrichtig beurteilt habe. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens habe lediglich unsubstantiiert behauptet, dass eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliege. Sie habe nicht dargetan, inwieweit § 109 Abs. 2 UG eine Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen gegenüber Arbeitnehmern darstelle. Im Übrigen seien unbefristete

Arbeitsverhältnisse im universitären Bereich äußerst selten. Mit § 109 Abs. 2 UG werde ihren Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, länger für sie zu arbeiten. Bei der Beurteilung der Frage, ob § 109 Abs. 2 UG Frauen in besonderer Weise benachteilige, sei auf die Situation sämtlicher österreichischen Universitäten abzustellen. Die entsprechenden Daten seien ihr aber nicht alle zugänglich. Jedoch seien bei ihr 79 % der Frauen und 75 % der Männer, die unter § 109 Abs. 2 UG fielen, befristet beschäftigt.

19 Frau Schuch-Ghannadan macht geltend, bei einer Maßnahme, die prozentual mehr Frauen als Männer benachteiligen könne, bestehe eine Vermutung dafür, dass diese Maßnahme eine mittelbare Diskriminierung darstelle, so dass es dem Gegner obliege, das Gegenteil zu beweisen. Die MUW sei nicht in der Lage gewesen, die Zahlen der übrigen Universitäten vorzulegen, für die die Regelung gelte. Sie habe auch nicht dargetan, dass die Maßnahme gerechtfertigt wäre. Mithin sei bewiesen, dass eine mittelbare Diskriminierung vorliege.

20 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass § 109 Abs. 2 UG eine Abweichung vom allgemeinen Arbeitsrecht darstelle. Von den österreichischen Gerichten werde die Aneinanderreihung zweier oder mehrerer befristeter Verträge nämlich, sofern sie nicht sachlich gerechtfertigt sei, grundsätzlich als unzulässig angesehen.

21 Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts verstößt § 109 Abs. 2 UG jedoch nicht gegen Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, da der nationale Gesetzgeber, indem er die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse festgelegt habe, eine Maßnahme im Sinne von Nr. 1 Buchst. b dieses Paragrafen der Rahmenvereinbarung ergriffen habe.

22 Fraglich ist aus Sicht des vorlegenden Gerichts aber, ob § 109 Abs. 2 UG insoweit mit Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vereinbar ist, als für Teilzeitbeschäftigte eine höhere Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse festgelegt werde als für Vollzeitbeschäftigte. Da Teilzeitbeschäftigte während des Arbeitsverhältnisses weniger Kenntnisse und weniger Erfahrung erwürben als Vollzeitbeschäftigte, könnte § 109 Abs. 2 UG als Anwendung des *Pro-rata-temporis* -Grundsatzes gemäß Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit angesehen werden. Dann müsste lediglich geprüft werden, ob der Rückgriff auf diesen Grundsatz im konkreten Fall angemessen sei, nicht aber, ob die betreffende Maßnahme aus objektiven Gründen gerechtfertigt sei.

23 Was die Richtlinie 2006/54 angeht, ist das vorlegende Gericht der Auffassung, dass zur Beurteilung der Frage, ob die nationale Maßnahme, um die es im Ausgangsverfahren geht, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthält, die prozentualen Anteile der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen zu vergleichen seien, auf die die Maßnahme Anwendung finde. Auszugehen sei dabei von der Gesamtheit der Beschäftigten sämtlicher österreichischen Universitäten, für die das UG gelte. Nach Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie habe die Partei, die sich durch eine mittelbare Diskriminierung für beschwert halte, glaubhaft zu machen, dass eine solche Diskriminierung vorliege.

24 Nach einigen Urteilen des Obersten Gerichtshofs (Österreich) begründe aber die Tatsache, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen im Allgemeinen weitaus höher sei, die Vermutung, dass eine Ungleichbehandlung vorliege. Es obliege dem Arbeitgeber, diese Vermutung zu widerlegen, indem er nachweise, dass der Anteil der Frauen, die von einer bestimmten Maßnahme betroffen seien, nicht erheblich höher sei als der der Männer, die sich in derselben Situation befänden.

25 Das vorlegende Gericht ersucht deshalb um eine Auslegung von Art. 19 der Richtlinie 2006/54.

26 Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat das Verfahren daher ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist der *Pro-rata-temporis*-Grundsatz nach Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Zusammenhang mit dem Nichtdiskriminierungsgrundsatz des Paragrafen 4 Nr. 1 auf eine gesetzliche Regelung anzuwenden, bei der die Gesamtdauer unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers einer österreichischen Universität, der/die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt wird, bei Vollzeitarbeitnehmern/innen sechs Jahre beträgt, im Fall der Teilzeitbeschäftigung jedoch acht Jahre und überdies bei sachlicher Rechtfertigung, insbesondere für die Fortführung oder Fertigstellung von Forschungsprojekten oder Publikationen, eine darüber hinausgehende einmalige Verlängerung bis zu insgesamt zehn Jahren bei Vollzeitbeschäftigten, im Fall der Teilzeitbeschäftigung bis zu insgesamt zwölf Jahren, zulässig ist?

2. Ist eine gesetzliche Regelung wie in der ersten Vorlagefrage beschrieben eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54, wenn von allen Beschäftigten, für die diese Regelung gilt, ein erheblich höherer Prozentsatz weiblicher als männlicher Beschäftigter betroffen ist?

3. Ist Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 so auszulegen, dass eine Frau, die sich im Anwendungsbereich einer gesetzlichen Regelung wie in der ersten Vorlagefrage ausgeführt darauf beruft, aufgrund des Geschlechts mittelbar diskriminiert worden zu sein, weil wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind, diesen Umstand, insbesondere die statistisch erheblich stärkere Betroffenheit von Frauen, durch ein Vorbringen konkreter statistischer Zahlen oder konkreter Umstände behaupten und durch geeignete Beweismittel glaubhaft machen muss?

Zu den Vorlagefragen

Vorbemerkung

27 Zum Gegenstand der Vorlagefragen ist zunächst festzustellen, dass das vorlegende Gericht lediglich um die Auslegung von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und um die Auslegung von Art. 2 Abs. 1 Buchst. b und Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 ersucht.

28 Die Europäische Kommission hat insoweit sowohl in ihren schriftlichen Erklärungen als auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof geltend gemacht, dass § 109 Abs. 2 UG keine ausreichende Umsetzung von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge darstelle.

29 Wie bereits ausgeführt (siehe oben, Rn. 21), geht aus der Vorlageentscheidung aber eindeutig hervor, dass das vorlegende Gericht § 109 Abs. 2 UG als ausreichende und zulässige Umsetzung von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ansieht. Somit ist eine Klärung der Bedeutung der letztgenannten Bestimmung für die Beantwortung der Vorlagefragen aus Sicht des vorlegenden Gerichts nicht erforderlich.

30 Nach ständiger Rechtsprechung ist es allein Sache des vorlegenden Gerichts, die Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts, zu denen es für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits einer Vorabentscheidung bedarf, zu bestimmen und zu formulieren (Urteil vom 13. Dezember 2018, Touring Tours und Travel und Sociedad de transportes, C-412/17 und C-474/17, EU:C:2018:1005, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).

31 Hat das vorlegende Gericht in seiner Vorlageentscheidung festgestellt, dass es die Vorlage einer Frage nicht für erforderlich hält, ist es, ebenfalls nach ständiger Rechtsprechung, dem Gerichtshof verwehrt, diese zu beantworten oder im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens zu berücksichtigen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. Dezember 2018, Touring Tours und Travel und Sociedad de transportes, C-412/17 und C-474/17, EU:C:2018:1005, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

32 Im vorliegenden Fall darf der Gerichtshof den Gegenstand der Vorlagefragen daher nicht dadurch erweitern, dass er diese nicht nur im Hinblick auf Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Art. 2 Abs. 1 Buchst. b und Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 prüft, sondern auch im Hinblick auf Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

Zur ersten Frage

33 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die für die befristet beschäftigten Arbeitnehmer, für die sie gilt, bei Teilzeitbeschäftigung eine längere maximal zulässige Dauer von Arbeitsverhältnissen festlegt als bei einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, entgegensteht und ob bei einer solchen Regelung der *Pro-rata-temporis*-Grundsatz gemäß dieser Bestimmung zum Tragen kommt.

34 Nach Nr. 1 des genannten Paragrafen 4 dürfen Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt, und nach Nr. 2 dieses Paragrafen gilt, wo dies angemessen ist, der *Pro-rata-temporis* -Grundsatz.

35 Im vorliegenden Fall ist zunächst fraglich, ob Teilzeitbeschäftigte durch die Regelung, um die es im Ausgangsverfahren geht, hinsichtlich der Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte, was die MUW und die österreichische Regierung bestreiten. Nach Auffassung der beiden Letztgenannten stellt der Umstand, dass befristet Teilzeitbeschäftigte für eine Universität länger arbeiten dürften als befristet Vollzeitbeschäftigte, für Erstere einen Vorteil dar, zumal es für die Beschäftigten, auf die die Regelung Anwendung finde, schwierig sei, bei Universitäten eine unbefristete Beschäftigung zu erlangen.

36 Wie die Kommission und die Klägerin des Ausgangsverfahrens geltend machen, scheint dieser Umstand geeignet zu sein, die Aussicht auf eine unbefristete Beschäftigung für Teilzeitbeschäftigte stärker zu schmälern oder hinauszuschieben als für Vollzeitbeschäftigte, was gegebenenfalls – vorbehaltlich einer Prüfung durch das vorlegende Gericht – eine ungünstigere Behandlung der Teilzeitbeschäftigten darstellen würde.

37 Weiter ist fraglich, ob die unterschiedliche Behandlung, die in § 109 Abs. 2 UG vorgesehen ist, aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

38 Die MUW und die österreichische Regierung vertreten die Auffassung, dass dies zu bejahen sei, da es in der Natur der Sache liege, dass Teilzeitbeschäftigte im Rahmen ihrer Beschäftigung nicht so viele Kenntnisse und nicht so viel Erfahrung erwerben könnten wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Würde bei befristeten Arbeitsverhältnissen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte dieselbe Höchstdauer gelten, würden Teilzeitbeschäftigte daher in besonderer Weise benachteiligt, da sie dann für Forschung und wissenschaftliche Publikationen weniger Zeit hätten. Diese Tätigkeiten seien aber entscheidend, um sich im universitären Bereich zu etablieren.

39 Nach ständiger Rechtsprechung lassen sich insoweit der Behauptung, es bestehe ein besonderer Zusammenhang zwischen der Dauer einer beruflichen Tätigkeit und dem Erwerb eines bestimmten Kenntnis- oder Erfahrungsstands, keine objektiven Kriterien entnehmen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, da es sich dabei lediglich um eine verallgemeinernde Aussage zu bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern handelt. Denn zwar geht das Dienstalter Hand in Hand mit der dienstlichen Erfahrung, jedoch hängt der objektive Charakter eines solchen Kriteriums von allen Umständen des Einzelfalls und insbesondere davon ab, welche Beziehung zwischen der Art der ausgeübten Tätigkeit und der Erfahrung besteht, die durch die Ausübung dieser Tätigkeit nach einer bestimmten Anzahl geleisteter Arbeitsstunden erworben wird (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. März 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, Rn. 55 und die dort angeführte Rechtsprechung).

40 Das vorlegende Gericht wird zu prüfen haben, ob im spezifischen Kontext der Arbeitsverhältnisse, die unter § 109 Abs. 2 UG fallen, und der von der Klägerin des Ausgangsverfahrens im Rahmen eines solchen Arbeitsverhältnisses ausgeübten Tätigkeiten eine solche besondere Beziehung zwischen der Art der ausgeübten Tätigkeit und der Erfahrung besteht, die durch die Ausübung dieser Tätigkeit nach einer bestimmten Anzahl geleisteter Arbeitsstunden erworben wird, und, falls dies bejaht wird, ob die Zeit, die erforderlich ist, um Forschungsarbeiten abzuschließen und die Publikation von deren Ergebnissen zu gewährleisten, die nationale Regelung, um die es im Ausgangsverfahren geht, zu rechtfertigen vermag. Bejahendenfalls wird das vorlegende Gericht zu prüfen haben, ob die Regelung zu dem Ziel, das mit ihr verfolgt werden soll, in einem angemessenen Verhältnis steht.

41 Zu der Frage schließlich, ob der *Pro-rata-temporis*-Grundsatz bei einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden zum Tragen kommt, ist festzustellen, dass eine solche Regelung nicht als Ausprägung dieses Grundsatzes angesehen werden kann. Die Höchstdauer aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse wird für Teilzeitbeschäftigte nämlich generell um zwei Jahre verlängert, ist also nicht proportional zu den tatsächlich abgeleisteten Stunden.

42 Auf die erste Frage ist daher zu antworten, dass Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die für die befristet beschäftigten Arbeitnehmer, für die sie gilt, bei Teilzeitbeschäftigung eine längere maximal zulässige Dauer von Arbeitsverhältnissen festlegt als bei einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, entgegensteht, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt und steht in einem angemessenen Verhältnis zu diesen Gründen, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist. Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ist dahin auszulegen, dass der *Pro-rata-temporis*-Grundsatz gemäß dieser Bestimmung bei einer solchen Regelung nicht zum Tragen kommt.

Zur zweiten und zur dritten Frage

43 Mit seiner zweiten und seiner dritten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen ist, dass eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die für die befristet beschäftigten Arbeitnehmer, für die sie gilt, bei Teilzeitbeschäftigung eine längere maximal zulässige Dauer von Arbeitsverhältnissen festlegt als bei einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne dieser Bestimmung darstellt und ob Art. 19 Abs. 1 dieser Richtlinie dahin auszulegen ist, dass er von der Partei, die sich durch eine solche Diskriminierung für beschwert hält, verlangt, dass sie, um die Vermutung einer Diskriminierung zu begründen, in Bezug auf die geltend gemachte Diskriminierung konkrete statistische Zahlen oder konkrete Tatsachen vorbringt.

44 Zum ersten Teil dieser Fragen ist festzustellen, dass der Begriff „mittelbare Diskriminierung“ im Sinne der Richtlinie 2006/54 in deren Art. 2 Abs. 1 Buchst. b definiert ist als eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

45 Das Vorliegen eines besonderen Nachteils kann u. a. festgestellt werden, wenn nachgewiesen wird, dass sich die betreffende Regelung auf einen signifikant höheren Anteil von Personen eines Geschlechts im Vergleich zu Personen des anderen Geschlechts ungünstig auswirkt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. Mai 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

46 Der Gerichtshof hat bereits entschieden, dass, wie aus dem 30. Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54 hervorgeht, die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine mittelbare Diskriminierung schließen lassen, den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegt. In diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, u. a. anhand statistischer Beweise, festgestellt werden kann (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. Mai 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, Rn. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung).

47 Zu statistischen Daten hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass das vorlegende Gericht die Gesamtheit der Beschäftigten zu berücksichtigen hat, für die die nationale Regelung gilt, auf der die Ungleichbehandlung beruht, und dass die beste Methode zum Vergleich darin besteht, die Gruppe der männlichen mit der der weiblichen Arbeitskräfte daraufhin zu vergleichen, wie hoch in jeder Gruppe der Anteil der Personen ist, die von der Regelung betroffen sind (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 9. Februar 1999, Seymour-Smith und Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, Rn. 59, und vom 6. Dezember 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, Rn. 40).

48 Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, inwieweit die ihm vorgelegten statistischen Daten über die Situation bei den Arbeitskräften aussagekräftig sind und ob es sie berücksichtigen kann, d. h. insbesondere, ob sie nicht rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln und ob sie generell gesehen aussagekräftig erscheinen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. Februar 1999, Seymour-Smith und Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, Rn. 62 und die dort angeführte Rechtsprechung).

49 Sollte das vorlegende Gericht auf der Grundlage der vorgelegten statistischen Daten und gegebenenfalls anderer relevanter Tatsachen zu dem Schluss gelangen, dass die nationale Regelung, um die es im Ausgangsverfahren geht, Frauen in besonderer Weise gegenüber Männern benachteiligt, verstieße diese Regelung gegen Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54, es sei denn, sie wäre durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel wären zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

50 Wie bereits ausgeführt (siehe oben, Rn. 38), machen im vorliegenden Fall die MUW und die österreichische Regierung geltend, dass die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten durch § 109 Abs. 2 UG dadurch gerechtfertigt sei, dass Teilzeitbeschäftigte einen geringeren Kenntnis- und Erfahrungsstand erwürben als Vollzeitbeschäftigte und daher für den Abschluss bestimmter Forschungsarbeiten und die Publikation der Ergebnisse dieser Arbeiten mehr Zeit brauchten. Die Festsetzung derselben Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse für Voll- und Teilzeitbeschäftigte würde es den Teilzeitbeschäftigten daher erschweren, sich bis zum Ablauf der Höchstdauer in dem betreffenden universitären Bereich zu etablieren. Wie bereits ausgeführt (siehe oben, Rn. 40), wird das vorlegende Gericht unter Berücksichtigung sämtlicher Tatsachen und Umstände des Ausgangsverfahrens zu prüfen haben, ob die Regelung, um die es in diesem Verfahren geht, aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist.

51 Was den zweiten Teil der Fragen angeht, ist festzustellen, dass die Mitgliedstaaten nach Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Besteht der Anschein einer Diskriminierung, trägt mithin die beklagte Partei die Beweislast, wie es im 30. Erwägungsgrund der Richtlinie heißt.

52 Wie bereits ausgeführt (siehe oben, Rn. 47), ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, die Gesamtheit der Beschäftigten zu berücksichtigen, für die die nationale Regelung gilt, auf der die Ungleichbehandlung beruht, und bei diesen Beschäftigten zu vergleichen, wie hoch bei den männlichen und bei den weiblichen Beschäftigten jeweils der Anteil der Personen ist, die von der betreffenden Regelung betroffen sind.

53 Im vorliegenden Fall macht die Klägerin des Ausgangsverfahrens geltend, dass die Maßnahmen, die Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligten, im Allgemeinen in besonderer Weise Frauen benachteiligen könnten. Als Beleg hierfür hat sie vor dem vorlegenden Gericht Statistiken über den allgemeinen österreichischen Arbeitsmarkt vorgelegt, nach denen weit mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind. Sie hat allerdings eingeräumt, dass sie nicht über Daten bezüglich der Beschäftigten der österreichischen Universitäten verfüge, die unter das UG fielen.

54 Daher ist klarzustellen, wie und mit welchen Beweismitteln eine Person, die sich durch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für beschwert hält, den Anschein einer Diskriminierung glaubhaft machen kann, wenn statistische Daten oder andere Beweismittel bezüglich der Gesamtheit der Beschäftigten, für die die nationale Regelung gilt, auf der die Ungleichbehandlung beruht, nicht verfügbar oder für die betreffende Person nur schwer zugänglich sind.

55 Zu Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 97/80, einer Bestimmung, deren Wortlaut mit dem von Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 identisch ist, hat der Gerichtshof insoweit entschieden, dass diese Bestimmung zwar keinen spezifischen Anspruch einer Person, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, auf Einsichtnahme in Informationen vorsieht, um sie in die Lage zu versetzen, „Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“, gemäß dieser Bestimmung glaubhaft zu machen, die Unzugänglichkeit relevanter Informationen oder relevanter statistischer Daten im Rahmen des Nachweises solcher Tatsachen aber die Verwirklichung des mit der Richtlinie verfolgten Ziels beeinträchtigen und auf diese Weise dieser Bestimmung ihre praktische Wirksamkeit nehmen kann (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. Juli 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, Rn. 34 und 35).

56 Wie der Generalanwalt in Nr. 63 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, ist die Bestimmung des Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54, damit ihre praktische Wirksamkeit gewährleistet ist, dahin auszulegen, dass ein Arbeitnehmer, der sich durch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für beschwert hält, den Anschein einer Diskriminierung mit allgemeinen statistischen Daten über den Arbeitsmarkt des betreffenden Mitgliedstaats glaubhaft machen kann, wenn von ihm, weil Daten speziell über die relevante Gruppe der Arbeitnehmer schwer zugänglich oder überhaupt nicht verfügbar sind, nicht erwartet werden kann, dass er solche Daten vorlegt.

57 Folglich ist auf die zweite und die dritte Frage zu antworten, dass die Bestimmung des Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die für die befristet beschäftigten Arbeitnehmer, für die sie gilt, bei Teilzeitbeschäftigung eine längere maximal zulässige Dauer von Arbeitsverhältnissen festlegt als bei einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, entgegensteht, wenn erwiesen ist, dass der prozentuale Anteil der benachteiligten weiblichen Beschäftigten signifikant höher ist als der der benachteiligten

männlichen Beschäftigten, und die Regelung nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist oder die Mittel zur Erreichung dieses Ziels nicht angemessen und erforderlich sind. Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 ist dahin auszulegen, dass er von der Partei, die sich durch eine solche Diskriminierung für beschwert hält, nicht verlangt, dass sie, um den Anschein einer Diskriminierung glaubhaft zu machen, in Bezug auf die Arbeitnehmer, die von der nationalen Regelung betroffen sind, konkrete statistische Zahlen oder konkrete Tatsachen vorbringt, wenn sie zu solchen Zahlen oder Tatsachen keinen oder nur schwer Zugang hat.

Zur zeitlichen Beschränkung der Wirkungen des vorliegenden Urteils

58 Für den Fall, dass der Gerichtshof entscheiden sollte, dass eine nationale Regelung wie die des § 109 Abs. 2 UG eine durch Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit verbotene Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten darstellt, hat die MUW in ihren schriftlichen und mündlichen Erklärungen beantragt, die Wirkungen des vorliegenden Urteils zeitlich zu beschränken. Sie wird insoweit von der österreichischen Regierung unterstützt.

59 Die MUW macht im Kern geltend, die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des vorliegenden Urteils sei aus Gründen der Rechtssicherheit zwingend erforderlich. Auf der Grundlage von § 109 Abs. 2 UG seien in gutem Glauben eine Vielzahl befristeter Arbeitsverhältnisse mit Teilzeitbeschäftigten eingegangen worden. Außerdem bestehe die Gefahr schwerwiegender wirtschaftlicher Auswirkungen, sollte der Gerichtshof entscheiden, dass Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit einer Regelung wie der des Ausgangsverfahrens entgegenstehe, da eine Vielzahl befristeter Arbeitsverhältnisse in unbefristete umgewandelt werden müssen.

60 Nach ständiger Rechtsprechung wird durch die Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts, die der Gerichtshof in Ausübung seiner Befugnisse aus Art. 267 AEUV vornimmt, erläutert und verdeutlicht, in welchem Sinne und mit welcher Tragweite die Vorschrift seit ihrem Inkrafttreten zu verstehen und anzuwenden ist oder gewesen wäre. Daraus folgt, dass die Gerichte die Vorschrift in dieser Auslegung auch auf Rechtsverhältnisse anwenden können und müssen, die vor dem Erlass des auf das Ersuchen um Auslegung ergangenen Urteils entstanden sind, wenn alle sonstigen Voraussetzungen für die Anrufung der zuständigen Gerichte in einem die Anwendung der Vorschrift betreffenden Streit vorliegen (Urteil vom 10. November 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).

61 Nur ganz ausnahmsweise kann sich der Gerichtshof aufgrund des allgemeinen der Unionsrechtsordnung innewohnenden Grundsatzes der Rechtssicherheit veranlasst sehen, die für alle Betroffenen bestehende Möglichkeit zu beschränken, sich auf eine von ihm ausgelegte Vorschrift zu berufen, um in gutem Glauben begründete Rechtsbeziehungen in Frage zu stellen. Eine solche Beschränkung ist nur dann zulässig, wenn zwei grundlegende Kriterien erfüllt sind, nämlich guter Glaube der Betroffenen und die Gefahr schwerwiegender Störungen (Urteil vom 10. November 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).

62 Der Gerichtshof hat auf diese Lösung nur unter ganz bestimmten Umständen zurückgegriffen, namentlich, wenn eine Gefahr schwerwiegender wirtschaftlicher Auswirkungen bestand, die insbesondere mit der großen Zahl von Rechtsverhältnissen zusammenhingen, die in gutem Glauben auf der Grundlage der als gültig betrachteten Regelung eingegangen worden waren, und wenn sich herausstellte, dass die Einzelnen und die nationalen Behörden zu einem mit dem Unionsrecht unvereinbaren Verhalten veranlasst worden waren, weil hinsichtlich der Tragweite der Unionsbestimmungen eine bedeutende objektive Unsicherheit bestand, zu der eventuell auch das Verhalten anderer Mitgliedstaaten oder der Kommission beigetragen hatte (Urteil vom 10. Juli 2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, Rn. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung).

63 Zur Gefahr schwerwiegender Störungen ist festzustellen, dass im vorliegenden Fall die vom Gerichtshof im vorliegenden Urteil vorgenommene Auslegung des Unionsrechts die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit sowie die Kriterien betrifft, die das nationale Gericht anwenden kann oder muss, wenn es die Regelung, um die es im Ausgangsverfahren geht, u. a. im Hinblick auf Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit prüft. Es ist nämlich Sache des vorlegenden Gerichts, zunächst darüber zu befinden, ob Teilzeitbeschäftigte durch die Regelung, um die es im Ausgangsverfahren geht, nur deswegen schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, und sodann, falls dies bejaht wird, ob die Diskriminierung aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist (vgl. entsprechend Urteil vom 21. März 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, Rn. 60 und die dort angeführte Rechtsprechung).

64 Unter diesen Umständen können die finanziellen Folgen namentlich für Universitäten nicht allein auf der Grundlage der vom Gerichtshof im Rahmen der vorliegenden Rechtssache vorgenommenen Auslegung des Unionsrechts bestimmt werden (vgl. entsprechend Urteil vom 21. März 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, Rn. 61 und die dort angeführte Rechtsprechung).

65 Somit ist festzustellen, dass das Bestehen einer Gefahr schwerwiegender Störungen im Sinne der oben in Rn. 61 angeführten Rechtsprechung, das eine zeitliche Begrenzung der Wirkungen des vorliegenden Urteils rechtfertigen könnte, nicht als erwiesen angesehen werden kann (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. März 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, Rn. 62).

66 Hinzu kommt, dass die MUW nicht konkret dargetan hat, wie viele Rechtsverhältnisse betroffen sind und auf welche Weise und in welchem Umfang sich das vorliegende Urteil wirtschaftlich auswirkt, so dass eine Gefahr schwerwiegender Störungen, die eine zeitliche Begrenzung der Wirkungen des vorliegenden Urteils rechtfertigen könnte, nicht als erwiesen angesehen werden kann.

67 Was das zweite Kriterium der oben in Rn. 61 angeführten Rechtsprechung angeht, nämlich den guten Glauben der Betroffenen, hat die MUW nicht hinreichend dargetan, dass hinsichtlich der Tragweite der Bestimmungen des Unionsrechts eine bedeutende objektive Unsicherheit bestünde. Die bloße Behauptung, dass auf der Grundlage von § 109 Abs. 2 UG eine Vielzahl befristeter Arbeitsverhältnisse eingegangen worden sei, genügt insoweit nicht.

68 Die Wirkungen des vorliegenden Urteils sind daher nicht zeitlich zu beschränken.

Kosten

69 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; 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 (Dritte 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 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die für die befristet beschäftigten Arbeitnehmer, für die sie gilt, bei Teilzeitbeschäftigung eine längere maximal zulässige Dauer von Arbeitsverhältnissen festlegt als bei einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, entgegensteht, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt und steht in einem angemessenen Verhältnis zu diesen**

Gründen, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist. Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ist dahin auszulegen, dass der *Pro-rata-temporis* -Grundsatz gemäß dieser Bestimmung bei einer solchen Regelung nicht zum Tragen kommt.

2. **Die Bestimmung des Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die für die befristet beschäftigten Arbeitnehmer, für die sie gilt, bei Teilzeitbeschäftigung eine längere maximal zulässige Dauer von Arbeitsverhältnissen festlegt als bei einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, entgegensteht, wenn erwiesen ist, dass der prozentuale Anteil der benachteiligten weiblichen Beschäftigten signifikant höher ist als der der benachteiligten männlichen Beschäftigten, und die Regelung nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist oder die Mittel zur Erreichung dieses Ziels nicht angemessen und erforderlich sind. Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 ist dahin auszulegen, dass er von der Partei, die sich durch eine solche Diskriminierung für beschwert hält, nicht verlangt, dass sie, um den Anschein einer Diskriminierung glaubhaft zu machen, in Bezug auf die Arbeitnehmer, die von der nationalen Regelung betroffen sind, konkrete statistische Zahlen oder konkrete Tatsachen vorbringt, wenn sie zu solchen Zahlen oder Tatsachen keinen oder nur schwer Zugang hat.**

Prechal Biltgen Malenovský

Fernlund Rossi

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 3. Oktober 2019.

Der Kanzler
A. Calot Escobar

Die Präsidentin der Dritten Kammer
A. Prechal