Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
GIOVANNI PITRUZZELLA
vom 27. Juni 2019 [1]

Rechtssache C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
gegen
Medizinische Universität Wien

(Vorabentscheidungsersuchen des Arbeits- und Sozialgerichts Wien [Österreich])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen – Begrenzung der maximal zulässigen Gesamtdauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge – Mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – Beweislast“

1. Mit seinem Vorabentscheidungsersuchen, das Gegenstand der vorliegenden Schlussanträge ist, legt das Arbeits- und Sozialgericht Wien (Österreich) dem Gerichtshof drei Fragen vor, von denen die erste die Auslegung von Paragraf 4 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit) [2], die zweite die Auslegung von 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 [3] und die dritte die Auslegung von Art. 19 Abs. 1 dieser Richtlinie betreffen.

I. Ausgangsverfahren, Vorlagefragen und Verfahren vor dem Gerichtshof

2. Das Vorabentscheidungsersuchen des Arbeits- und Sozialgerichts Wien ist im Rahmen eines Verfahrens ergangen, das Frau Minoo Schuch-Ghannadan gegen die Medizinische Universität Wien (Österreich, im Folgenden: MUW) wegen der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit der MUW angestrengt hat. Zur Begründung ihrer Klage machte Frau Schuch-Ghannadan insbesondere geltend, die gemäß § 109 Abs. 2 des Universitätsgesetzes von 2002 (im Folgenden: UG) eingeführte Regelung, die für die MUW gelte [4] und für ihr Arbeitsverhältnis mit der MUW maßgeblich gewesen sei, sei mit dem Unionsrecht unvereinbar, da sie eine Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sowie aus diesem Grund eine mittelbare Diskriminierung von Frauen bewirke. Nach dieser Bestimmung können Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden, wobei Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit auf höchstens sechs Jahre zu befristen sind, sofern im UG nichts anderes bestimmt ist. § 109 Abs. 2 UG lautet: „Eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung ist nur bei

1 Originalsprache: Französisch.

2 Diese Vereinbarung findet sich 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).

3 ABl. 2006, L 204, S. 23.

4 Aus dem Vorlagebeschluss geht hervor, dass die meisten österreichischen Universitäten, einschließlich der Beklagten des Ausgangsverfahrens, in den Geltungsbereich des § 109 UG fallen.

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."

3. Aus dem Vorlagebeschluss ergibt sich, dass Frau Schuch-Ghannadan vom 9. September 2002 bis zum 30. April 2014 (mit einer Unterbrechung vom 1. September 2005 bis zum 30. September 2006) bei der MUW als wissenschaftliche Mitarbeiterin [5] aufgrund von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen gemäß § 109 Abs. 2 UG beschäftigt war, und zwar teilweise als Vollzeit-, teilweise als Teilzeitkraft. Frau Schuch-Ghannadan beantragt vor dem vorlegenden Gericht, festzustellen, dass zwischen ihr und der MUW ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, wobei sie sowohl einen Verstoß gegen § 109 Abs. 2 UG rügt, da die in dieser Bestimmung vorgesehenen Voraussetzungen für eine Verlängerung ihres Vertrags über den Zeitraum von acht Jahren hinaus nicht erfüllt seien, als auch, wie bereits oben erwähnt, die Unionsrechtswidrigkeit dieser Bestimmung geltend macht.

4. Mit Urteil vom 2. Juni 2016 wies das vorlegende Gericht die Klage von Frau Schuch-Ghannadan mit der Begründung ab, dass zum einen kein Verstoß gegen § 109 Abs. 2 UG vorliege und zum anderen die von der Klägerin des Ausgangsverfahrens geltend gemachte Unionsrechtswidrigkeit dieser Bestimmung irrelevant sei, da deren Wortlaut keinen Raum für eine mit der Richtlinie 2006/54 konforme Auslegung lasse. Das von Frau Schuch-Ghannadan angerufene Oberlandesgericht Wien (Österreich) hob das vorerwähnte Urteil vom 2. Juni 2016 mit der Begründung, das die Unionsrechtswidrigkeit von § 109 Abs. 2 UG betreffende Vorbringen von Frau Schuch-Ghannadan sei nicht ausreichend geprüft worden, teilweise auf und verwies die Sache an das Arbeits- und Sozialgericht Wien zurück.

5. Vor diesem Gericht trug die MUW vor, die Klägerin des Ausgangsverfahrens habe eine Diskriminierung befristet beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer gegenüber befristet beschäftigten Vollzeitarbeitnehmern lediglich unsubstantiiert behauptet, ohne genau darzulegen, worin diese Diskriminierung liegen solle. Die unterschiedliche Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse bei diesen beiden Arbeitnehmerkategorien sei keine Benachteiligung für Teilzeitbeschäftigte, weil diesen die Möglichkeit gegeben werde, ihren Arbeitsplatz länger zu behalten; in Universitäten seien Dauerarbeitsplätze nämlich selten. Hinsichtlich der behaupteten mittelbaren Diskriminierung von Frauen habe die Klägerin des Ausgangsverfahrens anhand statistischer Daten nachzuweisen, dass von der in § 109 Abs. 2 UG vorgesehenen unterschiedlichen Behandlung befristet beschäftigter Teilzeitkräfte und befristet beschäftigter Vollzeitkräfte mehr Frauen betroffen seien. Mit dem Zahlenmaterial betreffend die im Sinne dieser Bestimmung bei der MUW befristet beschäftigten Arbeitnehmer könne eine solche Diskriminierung nicht dargetan werden.

6. Vor diesem Hintergrund hat das Arbeits- und Sozialgericht Wien mit Beschluss vom 19. April 2018 das bei ihm anhängige Verfahren ausgesetzt und die folgenden 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

5 In der mündlichen Verhandlung hat der Vertreter von Frau Schuch-Ghannadan vorgetragen, seine Mandantin habe im Rahmen der Projekte, mit denen sie während ihres Arbeitsverhältnisses mit der MUW beschäftigt gewesen sei, in Wirklichkeit nur die Aufgaben einer Hilfskraft wahrgenommen, was von der MUW bestritten wurde.

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 von 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?

7. In der Rechtssache, die Gegenstand der vorliegenden Schlussanträge ist, haben die Parteien des Ausgangsverfahrens, die österreichische und die portugiesische Regierung sowie die Europäische Kommission schriftliche Erklärungen eingereicht. In der Sitzung, die am 7. März 2019 vor dem Gerichtshof stattgefunden hat, haben Frau Schuch-Ghannadan, die MUW, die österreichische Regierung und die Kommission mündlich verhandelt.

II. Rechtliche Würdigung

A. Vorbemerkungen

8. In den Gründen seines Vorlagebeschlusses hat das Arbeits- und Sozialgericht Wien als Parameter für die Rechtmäßigkeit des § 109 Abs. 2 UG außer der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und der Richtlinie 2006/54 auch die am 18. März 1999 geschlossene Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge)[6] und insbesondere Paragraf 5 dieser Vereinbarung berücksichtigt, nach dessen Nr. 1 die Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse ergreifen müssen. Nach Ansicht des Arbeits- und Sozialgerichts Wien stellt § 109 Abs. 2 UG eine „ausreichende und zulässige“ Umsetzung dieses Paragrafen 5 Nr. 1 dar. Keine der von diesem Gericht zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen hat daher die Auslegung dieses Paragrafen zum Gegenstand.

9. In ihren schriftlichen Erklärungen tritt die Kommission der Ansicht des vorlegenden Gerichts entgegen und ersucht den Gerichtshof im Kern, vorab die Frage zu beantworten, ob § 109 Abs. 2 UG eine ausreichende Umsetzung von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge darstellt. Die Kommission ist der Auffassung, eine Verneinung dieser Frage, wie sie von ihr vorgeschlagen werde, mache die Beantwortung der Fragen des vorlegenden Gerichts überflüssig.

6 Diese Vereinbarung findet sich 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).

10. Bevor auf die von der Kommission aufgeworfene Vorfrage in der Sache eingegangen werden kann, muss zunächst geprüft werden, ob die von der Kommission angeregte Vorgehensweise, die im Wesentlichen bedeutet, dass der Gerichtshof eine Vorabentscheidungsfrage von Amts wegen prüft, die zu den Fragen des vorlegenden Gerichts hinzukommt, mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Auslegung des Art. 267 AEUV vereinbar ist.

1. Zur Zulässigkeit der Prüfung einer zusätzlichen Vorabentscheidungsfrage von Amts wegen in der Fallkonstellation der vorliegenden Rechtssache

11. Nach ständiger Rechtsprechung haben nur die mit dem Rechtsstreit befassten staatlichen Gerichte, in deren Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt[7], zu bestimmen, welche Fragen dem Gerichtshof vorzulegen sind[8]. Daher können die Parteien des Ausgangsrechtsstreits die dem Gerichtshof vorgelegten Fragen weder inhaltlich ändern[9] noch für gegenstandslos erklären lassen. Der Gerichtshof kann auch nicht gezwungen werden, sich auf Antrag einer Partei mit einer zusätzlichen Frage zu befassen[10]. Der Gerichtshof begründet diese Rechtsprechung zum einen mit der Eigenart der Vorabentscheidungsvorlage, mit der ein „unmittelbares Zusammenwirken des Gerichtshofes mit den staatlichen Gerichten in einem nichtstreitigen Verfahren [vorgesehen werden sollte], in dem die Parteien keinerlei Initiativrechte, sondern nur Gelegenheit zur Äußerung haben“[11], und zum anderen mit seiner Verpflichtung, sicherzustellen, dass die Regierungen der Mitgliedstaaten und die Verfahrensbeteiligten die Möglichkeit haben, gemäß Art. 23 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union Erklärungen abzugeben, denn den Verfahrensbeteiligten werden nach dieser Vorschrift nur die Vorlageentscheidungen zugestellt[12]. Eine Änderung des Gehalts der Vorabentscheidungsfragen oder eine Beantwortung der von einer Partei des Ausgangsverfahrens genannten Zusatzfragen wäre mit dieser Verpflichtung unvereinbar[13].

12. Obwohl der Gerichtshof es nach der vorerwähnten Rechtsprechung grundsätzlich ablehnt, Zusatzfragen von Seiten der Parteien des Ausgangsverfahrens oder der Verfahrensbeteiligten zu beantworten, gibt es gleichwohl eine Strömung in der Rechtsprechung, in deren Rahmen der Gerichtshof eine entgegengesetzte Linie verfolgt und trotz der vom nationalen Gericht vorgenommenen Abgrenzung des Vorabentscheidungsersuchens der Notwendigkeit den Vorrang einräumt, eine für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits sachdienliche Antwort zu geben[14]. Unter diesem Aspekt hat der Gerichtshof mehrfach aufgrund des Sachverhalts oder der im Verfahren

7 Vgl. u. a. Urteil vom 21. Dezember 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, Rn. 32).

8 Vgl. u. a. Urteile vom 21. Dezember 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, Rn. 32), vom 15. Oktober 2009, Hochtief und Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, Rn. 21), und vom 9. Dezember 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, S. 1275).

9 Vgl. u. a. Urteile vom 21. Dezember 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, Rn. 32), vom 15. Oktober 2009, Hochtief und Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, Rn. 21), und vom 9. Dezember 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, S. 1275).

10 Vgl. Urteil vom 9. Dezember 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, S. 1275).

11 Urteil vom 9. Dezember 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, S. 1275).

12 Vgl. Urteile vom 21. Dezember 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, Rn. 33), vom 20. März 1997, Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, Rn. 14), und vom 17. September 1998, Kainuun Liikenne und Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, Rn. 24).

13 Vgl. insbesondere Urteile vom 21. Dezember 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, Rn. 33), und vom 17. September 1998, Kainuun Liikenne und Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, Rn. 24).

14 Wegen eines Überblicks über die Entscheidungen, die zu dieser Rechtsprechungslinie gehören, vgl. Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi in der Rechtssache Fonnship und Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, Nr. 17). Entscheidungen jüngeren Datums sind die Urteile vom 1. Februar 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, Rn. 20), und vom 28. April 2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, Rn. 30). Wie Generalanwalt Mengozzi in seinen vorerwähnten Schlussanträgen bemerkt hat, besteht ein gewisses Spannungsverhältnis zwischen dieser Rechtsprechungslinie und der in Nr. 11 der vorliegenden Schlussanträge angeführten Rechtsprechung, das die Entwicklung von Kriterien für eine kohärente Auslegung der einschlägigen Entscheidungen in ihrer Gesamtheit erforderlich machen würde.

vorgebrachten Argumente [15] Vorschriften des Unionsrechts berücksichtigt, die das nationale Gericht in seiner Frage nicht angeführt hatte [16], oder auch die ihm vorgelegten Fragen umformuliert, um die Auslegung des Unionsrechts auf von einem Verfahrensbeteiligten angesprochene Bestimmungen oder gar auf aus eigener Initiative aufgegriffene Bestimmungen zu erstrecken [17]. Er hat im Übrigen bekräftigt, dass er aus dem gesamten vom nationalen Gericht vorgelegten Material, insbesondere aus der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten hat, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen [18], und zwar auch dann, wenn die Antwort auf die insoweit aufgeworfene Zusatzfrage die Vorabentscheidungsfragen des vorlegenden Gerichts gegenstandslos machen könnte [19] oder wenn diese Frage in einem früheren Stadium des Rechtsstreits zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens bereits stillschweigend oder ausdrücklich entschieden wurde [20].

13. Es ist somit zu prüfen, ob es in der Rechtssache, in der die vorliegenden Schlussanträge ergehen, gerechtfertigt ist, wenn sich der Gerichtshof für eine Lösung im Sinne dieser Rechtsprechungslinie entscheidet.

14. In diesem Zusammenhang weise ich zunächst darauf hin, dass die Klägerin des Ausgangsverfahrens ausweislich des Vorabentscheidungsersuchens, und wie ihr Vertreter in der mündlichen Verhandlung bestätigt hat, vor dem vorlegenden Gericht die Rechtmäßigkeit des § 109 Abs. 2 UG nicht unter dem Aspekt seiner Vereinbarkeit mit Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge in Zweifel gezogen hat. Diese Frage wurde gleichwohl vom vorlegenden Gericht angeschnitten und entschieden, weshalb nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann, dass sie Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits ist.

15. Sodann erinnere ich daran, dass dieser Paragraf 5 im Bereich der Hochschulforschung und -bildung durch § 109 UG umgesetzt werden soll. Daher besteht ein unmittelbarer funktionaler Zusammenhang zwischen § 109 UG und der unionsrechtlichen Bestimmung, die der Gerichtshof von Amts wegen auslegen würde.

15 Vgl. u. a. Urteile vom 12. Dezember 1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, Rn. 20), in dem der Gerichtshof jedoch der Ansicht war, dass die von der Kommission aufgeworfene Grundsatzfrage angesichts des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten im Lauf des Verfahrens nicht geprüft zu werden „brauche“, und vom 17. Oktober 2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, Rn. 16 und 27), in dem der Gerichtshof die Frage aufgegriffen hat, ob die im Ausgangsverfahren streitige Beschränkung des Kapitalverkehrs im Sinne von Art. 56 Abs. 1 EG nach Art. 57 Abs. 1 EG möglicherweise zulässig war. Vgl. auch Urteil vom 3. Juni 2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, Rn. 27 bis 30). In Rn. 28 dieses Urteils hat der Gerichtshof ausgeführt: „Obgleich das vorlegende Gericht zu diesem Aspekt keine Frage gestellt hat, ist es im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof, da das Vorbringen der Klägerin des Ausgangsverfahrens nicht ohne Bedeutung für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits ist, Aufgabe des Gerichtshofs, dem vorlegenden Gericht eine sachdienliche Antwort zu geben, die ihm die Entscheidung über den bei ihm anhängigen Rechtsstreit ermöglicht.“

16 Vgl. insbesondere Urteil vom 1. Februar 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), und Beschluss vom 14. Juli 2016, BASF (C-456/15, nicht veröffentlicht, EU:C:2016:567, Rn. 15 und die dort angeführte Rechtsprechung).

17 Vgl. u. a. Urteile vom 29. April 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, Rn. 44: Die Frage nach der Anwendung der Richtlinie 83/183/EWG des Rates vom 28. März 1983 über Steuerbefreiungen bei der endgültigen Einfuhr persönlicher Gegenstände durch Privatpersonen aus einem Mitgliedstaat [ABl. 1983, L 105, S. 64] war nur von den Beschwerdeführern des Ausgangsverfahrens und von der Kommission aufgeworfen worden), vom 12. Dezember 1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, Rn. 8), vom 2. Februar 1994, Verband Sozialer Wettbewerb, „Clinique“ (C-315/92, EU:C:1994:34, Rn. 7), vom 4. März 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, Rn. 16), vom 21. Februar 2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, Rn. 29: Vorabentscheidungsfragen zur Niederlassungs- und zur Kapitalverkehrsfreiheit sowie auf Betreiben der Kommission von Amts wegen vorgenommene Prüfung einer Frage nach der Arbeitnehmerfreizügigkeit), vom 25. Januar 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, Rn. 24 bis 26), vom 30. Mai 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, Rn. 30 und 31), sowie vom 12. Dezember 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 23: Das vorlegende Gericht geht von einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung aus, während der Gerichtshof prüft, ob eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt). Vgl. wegen einer Rechtsprechungsübersicht die Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi in der Rechtssache Fonnship und Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, Nr. 17).

18 Vgl. Urteile vom 14. Oktober 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, Rn. 40), und vom 12. Januar 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

19 Vgl. Urteil vom 29. April 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, Rn. 43 und 44).

20 Vgl. Urteil vom 25. Januar 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, Rn. 21 bis 26).

16. Es erscheint im Übrigen unbestreitbar, dass eine Antwort auf die Frage, ob Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge einer nationalen Bestimmung wie § 109 UG entgegensteht, für die Entscheidung des beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreits sachdienlich wäre. Dieser Rechtsstreit betrifft nämlich die Rechtmäßigkeit der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge zwischen der Klägerin des Ausgangsverfahrens und der MUW sowie die Konsequenzen einer etwaigen Feststellung der Rechtswidrigkeit für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens.

17. Schließlich weise ich darauf hin, dass die Verfahrensbeteiligten, die schriftliche Erklärungen beim Gerichtshof eingereicht haben, sich in der mündlichen Verhandlung zu dieser Frage geäußert haben. Den Beteiligten, die am schriftlichen Verfahren nicht teilgenommen haben, hat die Kanzlei die Erklärungen der Kommission (in der Verfahrenssprache und in französischer Sprache) übermittelt und sie folglich davon in Kenntnis gesetzt, dass der Gegenstand des Verfahrens vor dem Gerichtshof auf dessen Betreiben erweitert wurde. Sie wurden somit in die Lage versetzt, an der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof teilzunehmen, um dazu Stellung zu nehmen.

18. Ich schlage dem Gerichtshof deshalb angesichts der in Nr. 12 der vorliegenden Schlussanträge angeführten Rechtsprechung vor, die von der Kommission aufgeworfene Zusatzfrage zur Auslegung von Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge zu beantworten.

2. Zur Auslegung von Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

19. Paragraf 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge bestimmt: „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“ [21].

20. Dieser Paragraf dient zur Umsetzung eines der mit der betreffenden Rahmenvereinbarung verfolgten Ziele, nämlich den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, der als eine Quelle potenziellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird, einzugrenzen, indem eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorgesehen wird, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen [22].

21. Feste Beschäftigungsverhältnisse stellen nämlich einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes dar, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können [23].

22. Somit verpflichtet Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vermeidung der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse dazu, effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, sofern ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a

21 Nach Nr. 2 dieses Paragrafen ist es Sache der Mitgliedstaaten, festzulegen, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse als „aufeinanderfolgend“ zu betrachten sind und als „unbefristete Verträge oder Verhältnisse“ zu gelten haben.

22 Vgl. insbesondere Urteil vom 14. September 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).

23 Wie aus den Allgemeinen Erwägungen 6 und 8 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge hervorgeht.

bis c aufgeführten drei Maßnahmen betreffen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen, die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen [24].

23. Der Gerichtshof hat klargestellt, dass die Mitgliedstaaten insoweit über ein Ermessen verfügen, da sie die Wahl haben, auf eine oder mehrere der in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a bis c genannten Maßnahmen oder aber auf bestehende gleichwertige gesetzliche Maßnahmen zurückzugreifen, und zwar unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien [25].

24. Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, ob § 109 Abs. 2 UG, der die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse im Bereich der österreichischen Hochschulforschung und -bildung zulässt [26], dem Kriterium entspricht, wonach er Maßnahmen zur Verhinderung von Missbrauch im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten muss.

25. Was erstens die Möglichkeit betrifft, § 109 Abs. 2 UG als eine Maßnahme im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge anzusehen, so ist zu beachten, dass der in dieser Bestimmung enthaltene Begriff des „sachlichen Grundes“ nach ständiger Rechtsprechung so zu verstehen ist, dass er *genau bezeichnete*, *konkrete* Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang die Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung solche Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben [27]. Nach Auffassung des Gerichtshofs entspräche diesen Erfordernissen eine innerstaatliche Vorschrift nicht, die sich darauf beschränken würde, den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge allgemein und abstrakt zuzulassen, ohne dass sich ihr objektive und transparente Kriterien für die Prüfung entnehmen ließen, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht sowie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist [28].

26. In § 109 Abs. 2 UG sind drei Kategorien von Arbeitnehmern aufgeführt, mit denen aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geschlossen werden dürfen: Arbeitnehmer, die im Rahmen von „Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten“ beschäftigt werden, „ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal“ und „Ersatzkräfte“. Da die Klägerin zur ersten Kategorie gehört, werde ich meine Prüfung auf diese beschränken.

27. In diesem Zusammenhang weise ich zunächst darauf hin, dass in § 109 Abs. 2 UG nicht die *sachlichen Gründe* dargelegt sind, die den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse bei dieser Arbeitnehmerkategorie rechtfertigen.

24 Vgl. insbesondere Urteil vom 14. September 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

25 Vgl. insbesondere Urteil vom 14. September 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

26 Zur Anwendbarkeit der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge auf die Hochschulforschung und -bildung vgl. Urteil vom 13. März 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, Rn. 38 und 39).

27 Vgl. insbesondere Urteile vom 14. September 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 38), und vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg (C-238/14, EU:C:2015:128, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung).

28 Vgl. insbesondere Urteil vom 14. September 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 39 und 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).

28. Man könnte zwar meinen, dass die fraglichen Arbeitsplätze, da sie mit der Durchführung von „Projekten“ zusammenhängen, *naturgemäß* zeitlich begrenzt sind und einen vorübergehenden Bedarf der jeweiligen Universität decken sollen, der nur so lange besteht, bis das betreffende Projekt abgeschlossen ist. Auch dürfte, wie die MUW und die österreichische Regierung geltend machen, der Umstand, dass ein Projekt aus Drittmitteln finanziert wird und die Erhaltung des Arbeitsplatzes somit von der Kontinuität der Finanzierung abhängt, einen besonders flexiblen Einsatz der mit solchen Projekten beschäftigten Arbeitnehmer rechtfertigen.

29. Zum einen kann jedoch die Rechtfertigung aus Gründen der nicht dauerhaften Finanzierung von Arbeitsplätzen nur in Bezug auf Arbeitnehmer angeführt werden, die im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten tätig sind, während § 109 Abs. 2 UG auf die Forschungstätigkeit Anwendung finden dürfte, unabhängig davon, aus welcher Quelle diese Tätigkeit finanziert wird [29]; dies zu bestätigen ist allerdings Sache des vorlegenden Gerichts [30].

30. Zum anderen verlangt § 109 Abs. 2 UG für den Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge mit ein und derselben Person weder, dass diese Person für ein bestimmtes Forschungsprojekt eingesetzt wird oder bestimmte Aufgaben oder Dienste im Zusammenhang mit einem solchen Projekt verrichtet, noch, dass die Gesamtdauer dieser Arbeitsverhältnisse auf die Laufzeit des Projekts abgestimmt wird, mit dem die betreffende Person beschäftigt ist. Diese Bestimmung stellt es den Universitäten somit grundsätzlich frei, ein und denselben Arbeitnehmer fortlaufend im Rahmen mehrerer Projekte zu beschäftigen, und zwar für einen Zeitraum von bis zu zwölf Jahren [31]. In einem solchen Fall dürfte mit der Verwendung befristeter Arbeitsverträge eher das Ziel verfolgt werden, einen ständigen und dauerhaften Bedarf der Universitäten in einem der Schlüsselbereiche ihrer Tätigkeit – der Forschung – zu decken [32], und zwar unabhängig davon, ob diese durch Drittmittel finanziert wird oder nicht [33]. In diesem Zusammenhang hat die Anwältin der MUW in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof erklärt, § 109 Abs. 2 UG betreffe etwa 30 % des Personals der MUW [34]. Außerdem haben sowohl die MUW als auch die österreichische Regierung im Verfahren mehrfach darauf hingewiesen, dass unbefristete Arbeitsplätze für wissenschaftliche Mitarbeiter an den Universitäten selten seien. Diese Umstände bestätigen, wie die Kommission zu Recht bemerkt, dass der Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge im Bereich von Forschung und Lehre bei der MUW üblich ist und einen erheblichen Teil ihres Personals betrifft.

31. Sodann enthält § 109 Abs. 2 UG keine näheren Angaben zu den *Bedingungen*, unter denen der Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge innerhalb der Kategorie der für drittmittelfinanzierte Projekte oder für Forschungsprojekte beschäftigte Arbeitnehmer zulässig ist. Diese Kategorie wird ganz allgemein behandelt. Es wird keine spezifische Qualifikation oder Erfahrung in Verbindung mit den Forschungsprojekten verlangt, für die diese Arbeitnehmer beschäftigt werden, so dass diese Kategorie potenziell sowohl das wissenschaftliche Personal – Forscher, aber auch Professoren – als auch das technische und das Verwaltungspersonal und somit das gesamte im

29 In dieser Bestimmung ist nämlich sowohl von „Drittmittelprojekten“ als auch ganz einfach von „Forschungsprojekten“ die Rede. Die MUW hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof erklärt, die Forschungstätigkeit an den österreichischen Universitäten werde ganz überwiegend von Letzteren finanziert (zu etwa 75 % bei der MUW).

30 Dazu haben die Anwältin der MUW und der Bevollmächtigte der österreichischen Regierung in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof ausgeführt, § 109 Abs. 2 UG sei nur auf Arbeitnehmer anwendbar, die für drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte eingesetzt würden. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens scheint nur im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten beschäftigt gewesen zu sein; dies festzustellen ist ebenfalls Sache des vorlegenden Gerichts.

31 In der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof hat der Vertreter der Klägerin des Ausgangsverfahrens ein ähnliches Argument vorgebracht und geltend gemacht, die Klägerin sei Laborassistentin gewesen und habe im Rahmen ihrer Tätigkeiten mehrere Doktoranden unterstützt, von denen jeder an seinem eigenen Projekt gearbeitet habe. Im Übrigen habe sich die Klägerin des Ausgangsverfahrens im Verfahren vor den österreichischen Gerichten von Anfang an darauf berufen, dass der Rückgriff auf befristete Verträge in ihrem Fall ungerechtfertigt gewesen sei, weil sie nicht im Rahmen von Projekten als solchen tätig gewesen sei.

32 Dies scheint jedoch bei der Klägerin des Ausgangsverfahrens nicht der Fall zu sein, die ausweislich des Vorlagebeschlusses während des gesamten streitigen Zeitraums offenbar im Rahmen ein und desselben Projekts beschäftigt wurde.

33 Vgl. insbesondere Urteile vom 14. September 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 49 bis 51), und vom 13. März 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, Rn. 55).

34 Die Anwältin der MUW bezieht sich nur auf Arbeitnehmer, die im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten befristet beschäftigt waren.

Forschungssektor tätige Personal umfasst. Da in § 109 Abs. 2 UG keine entsprechende Bedingung vorgesehen ist, kann entgegen dem Vorbringen der Anwältin der MUW in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof auch nicht angenommen werden, dass diese Bestimmung nur das in der Ausbildung befindliche wissenschaftliche Personal betreffe [35].

32. Im Übrigen sieht § 109 Abs. 2 a. E. UG vor, dass bei den von dieser Bestimmung erfassten drei Arbeitnehmerkategorien eine „einmalige Verlängerung" des Arbeitsverhältnisses über die in dieser Bestimmung zuvor festgesetzten sechs bzw. acht Jahre hinaus für einen zusätzlichen Zeitraum von höchstens vier Jahren „bei sachlicher Rechtfertigung, insbesondere für die Fortführung oder Fertigstellung von Forschungsprojekten oder Publikationen zulässig [ist]".

33. Auch wenn eine solche Verlängerung als „einmalig" bezeichnet wird, zeigt der Fall der Klägerin des Ausgangsverfahrens – mit der die MUW im entscheidungserheblichen Zeitraum neun aufeinanderfolgende Verträge und in einem früheren Zeitraum drei aufeinanderfolgende Verträge geschlossen hat [36] – zum einen, dass § 109 Abs. 2 UG zumindest nach dem Verständnis der MUW den Abschluss einer unbegrenzten Zahl an aufeinanderfolgenden Verträgen während des Zeitraums von sechs bis acht Jahren gestattet, der der am Ende dieser Bestimmung vorgesehenen Verlängerung vorausgeht. Zum anderen zeigt ein Umkehrschluss aus § 109 Abs. 2 a. E. UG, wonach nur für die letzte Verlängerung eine sachliche Rechtfertigung verlangt wird, dass für die während des vorerwähnten sechs- bis achtjährigen Zeitraums vorgenommenen Verlängerungen dieses Erfordernis nicht gilt.

34. Nach alledem erfüllt § 109 Abs. 2 UG meines Erachtens nicht die Voraussetzungen, die nach der in Nr. 25 der vorliegenden Schlussanträge erwähnten Rechtsprechung eine Maßnahme im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge erfüllen muss, da diese Bestimmung nicht genau festlegt, unter welchen konkreten Umständen befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern im Bereich der Hochschulforschung geschlossen und verlängert werden dürfen [37].

35. Zweitens ist zu prüfen, ob § 109 Abs. 2 UG insoweit die Voraussetzungen für eine Maßnahme im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. b dieser Rahmenvereinbarung erfüllt, als er eine Begrenzung der maximal zulässigen Gesamtdauer der in Rede stehenden befristeten Arbeitsverhältnisse auf zehn Jahre für Vollzeitbeschäftigte und auf zwölf Jahre für Teilzeitbeschäftigte vorsieht.

36. Es steht außer Frage, dass diese Zeiträume absolut gesehen von großer Bedeutung sind. Wie die Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen hervorgehoben hat, hat der Gerichtshof schon eine wesentlich kürzere Gesamtdauer für zu lang erachtet [38]. Nach meiner Meinung kommt es jedoch für die Prüfung, ob eine nationale Bestimmung das mit einer Maßnahme im Sinne des Paragrafen 5 Nr. 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge verfolgte Ziel erreicht, nicht (oder zumindest nicht allein) auf die Länge der in Betracht gezogenen Gesamtdauer als solcher an. Diese Dauer ist nämlich unter Berücksichtigung der Art der fraglichen Beschäftigungen und aller für die

35 Selbst wenn unterstellt wird, dass es allgemeine Praxis der österreichischen Universitäten oder der MUW ist, auf § 109 Abs. 2 UG nur gegenüber jungen Forschern zurückzugreifen, die Erfahrung sammeln müssen, um in ihrer akademischen Laufbahn weiterkommen zu können, ändert dies nichts an der Feststellung, dass diese Bestimmung nach ihrem Wortlaut potenziell einen viel weiteren Anwendungsbereich hat.

36 Die erste und die zweite Serie von Verträgen werden durch einen Zeitraum von etwa einem Jahr unterbrochen, weshalb es offenbar nicht möglich ist, das gesamte Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der MUW als eine einzige Kette aufeinanderfolgender befristeter Verträge zu werten. Es ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts, darüber zu entscheiden.

37 Zu einem gänzlich anderen Ergebnis kam der Gerichtshof in dem die Einstellung von Assistenzprofessoren durch spanische Universitäten betreffenden Urteil vom 13. März 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), das in einem Fall erging, in dem die einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften im Vergleich zur vorliegenden Rechtssache viel präziser und differenzierter formuliert waren und ihre Anwendung sich weniger schwerwiegend auf die Instabilität des Arbeitsverhältnisses der Betroffenen auswirkte. In diesem Urteil hielt der Gerichtshof den Abschluss aufeinanderfolgender Arbeitsverträge für gerechtfertigt, weil es erforderlich war, „Fachleute mit anerkannter Qualifikation", die eine Berufstätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs ausübten, im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung mit spezifischen Lehraufgaben zu beauftragen (Rn. 48). Er wies auch darauf hin, dass die Bedingungen, unter denen solche Verträge abgeschlossen wurden, für die betroffenen Dozenten keine prekäre Beschäftigungssituation begründeten (Rn. 52).

38 Vgl. insbesondere Beschluss vom 21. September 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, Rn. 61).

betreffenden Arbeitsverhältnisse maßgeblichen Umstände zu beurteilen. Bei der in § 109 Abs. 2 UG jeweils vorgesehenen Höchstdauer kann nach meiner Meinung nicht davon ausgegangen werden, dass sie als solche geeignet ist, einen missbräuchlichen Rückgriff auf befristete Arbeitsverhältnisse in dem fraglichen Sektor zu verhindern.

37. Zum einen kann ein solcher Zeitraum nämlich bis zu einem Drittel der Laufbahn eines Arbeitnehmers ausmachen, der dem wissenschaftlichen Personal der Universitäten angehört[39]. Ein so langer Zeitraum lässt sowohl absolut als auch relativ gesehen vermuten, dass die von den betreffenden Arbeitnehmern verlangten Leistungen nicht zur Deckung eines nur zeitweiligen Bedarfs dienen, sondern vielmehr einen ständigen und dauerhaften Bedarf des Arbeitgebers decken sollen[40]. Zum anderen wird durch die Länge dieses Zeitraums in Verbindung mit dem Umstand, dass es an einer Begrenzung der Zahl der zulässigen aufeinanderfolgenden Verlängerungen während der ersten sechs bis acht Jahre des Arbeitsverhältnisses fehlt, die Prekarisierung verstärkt, der diese Arbeitnehmer ausgesetzt sind. Dass diese aufeinanderfolgenden Verlängerungen in keiner Weise objektiv gerechtfertigt werden müssen, hat auch zur Folge, dass einem so langen Zeitraum gewiss die Eignung fehlt, für sich allein Missbräuchen vorzubeugen.

38. § 109 Abs. 2 UG erfüllt daher nach meinem Dafürhalten nicht die Voraussetzungen des Paragrafen 5 Nr. 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

39. Schließlich ergibt sich aus dem Wortlaut von § 109 Abs. 2 UG, dass abgesehen von der vierjährigen Endphase die zulässige Zahl der Verlängerungen nicht begrenzt worden ist. Mit dieser Bestimmung soll also nicht Nr. 1 Buchst. c dieses Paragrafen umgesetzt werden.

40. Aus alledem ist meines Erachtens zu schließen, dass § 109 Abs. 2 UG nicht dem Kriterium entspricht, wonach er Maßnahmen im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten muss. Im Übrigen hat das vorlegende Gericht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen im Sinne dieses Paragrafen angeführt, die auf den Fall der Klägerin des Ausgangsverfahrens anwendbar wären. Es ist daher festzustellen, dass der im österreichischen Recht gemäß § 109 Abs. 2 UG zulässige Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Bereich der Hochschulforschung nicht mit Maßnahmen zur Verhinderung von Missbrauch einhergeht.

B. Zur ersten Vorlagefrage

41. Mit seiner ersten Vorabentscheidungsfrage möchte das vorlegende Gericht vom Gerichtshof im Kern wissen, ob Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit einer gesetzlichen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht und ob der *Pro-rata-temporis* -Grundsatz nach Paragraf 4 Nr. 2 dieser Rahmenvereinbarung auf einen Fall wie den der Klägerin des Ausgangsverfahrens anwendbar ist.

42. Mit der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit soll, wie sich aus der Präambel dieser Vereinbarung sowie aus dem elften Erwägungsgrund der Richtlinie 97/81 ergibt, ein allgemeiner Rahmen für die Beseitigung der Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten geschaffen und ein Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage geleistet werden. Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) Nr. 1 dieser Vereinbarung sieht vor, dass „Teilzeitbeschäftigte … in ihren Beschäftigungsbedingungen nur

39 Bei einer Laufbahn, die mit 25 Jahren beginnt und mit 65 Jahren endet.

40 Vgl. insbesondere Urteil vom 26. Januar 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung), und Beschluss vom 21. September 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).

deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden [dürfen], es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt". Nach Paragraf 4 Nr. 2 dieser Vereinbarung „gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz".

43. Es ist erstens zu prüfen, ob die Vorschriften über die Dauer der im Rahmen von § 109 Abs. 2 UG geschlossenen Arbeitsverträge „Beschäftigungsbedingungen" im Sinne dieses Paragrafen 4 darstellen.

44. Meines Erachtens ist dies zweifellos der Fall. Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit muss nämlich in Anbetracht der mit ihm verfolgten Ziele als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf[41]. Eine Auslegung dieses Paragrafen, die die Bedingungen, unter denen befristete Verträge geschlossen und verlängert werden dürfen, vom Begriff „Beschäftigungsbedingungen" ausnähme, würde den Bereich, in dem den betroffenen Arbeitnehmern Schutz vor Diskriminierungen gewährt wird, unter Missachtung der Zweckrichtung dieses Paragrafen einengen, indem eine auf die Natur der Beschäftigungsbedingungen gestützte Unterscheidung eingeführt würde, die der Wortlaut dieses Paragrafen in keiner Weise nahelegt[42].

45. Zweitens ist zu prüfen, ob Teilzeitbeschäftigte nach § 109 Abs. 2 UG schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Der Klägerin des Ausgangsverfahrens und der Kommission zufolge ist dies der Fall, während die MUW und die österreichische Regierung gegenteiliger Ansicht sind.

46. Insoweit stelle ich zunächst fest, dass die Gruppe der vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, anhand deren beurteilt werden muss, ob § 109 Abs. 2 UG mit einer Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten verbunden ist, aus den Arbeitnehmern besteht, die bei der MUW im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten in Vollzeit befristet beschäftigt sind[43].

47. Sodann vertreten sowohl die MUW als auch die österreichische Regierung die Ansicht, in dem Umstand, dass Teilzeitbeschäftigte länger arbeiten könnten – wenn auch im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses – als ihre in Vollzeit beschäftigten Arbeitskollegen, sei kein Nachteil, sondern vielmehr ein Vorteil (oder der Ausgleich eines Nachteils) zu sehen, denn nach dem Ende dieses Arbeitsverhältnisses hätten sie nicht die Garantie, einen unbefristeten Arbeitsplatz zu erhalten, da es an den Universitäten nur wenige derartige Arbeitsplätze gebe.

48. Ich muss gestehen, dass dieses Argument mich wenig überzeugt. Es lässt sich zwar nicht ausschließen, dass, sofern für eine bestimmte Arbeit, Dienstleistung oder Aufgabe ihrem Wesen nach nur ein befristetes Arbeitsverhältnis in Frage kommt, bei der Festlegung der Höchstdauer dieses Arbeitsverhältnisses dem Umstand Rechnung zu tragen ist, dass einem Teilzeitbeschäftigten für die Verrichtung einer solchen Arbeit, Dienstleistung oder Aufgabe weniger Arbeitsstunden zur Verfügung stehen als einem Vollzeitbeschäftigten, damit auf diese Weise eine Gleichbehandlung dieser beiden Arbeitnehmerkategorien sichergestellt wird.

49. Jedoch können zum einen die Aufgaben, um die es im Ausgangsrechtsstreit geht, sowohl im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses wahrgenommen werden. Zum anderen ergibt sich insbesondere aus den Erwägungen in Nr. 30 dieser Schlussanträge, dass die Universitäten gemäß § 109 Abs. 2 UG unter

41 Vgl. Urteil vom 10. Juni 2010, Bruno u. a. (C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 32).

42 Vgl. entsprechend Urteil vom 10. Juni 2010, Bruno u. a. (C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 33). Vgl. auch das Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge betreffende Urteil vom 12. Dezember 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, Rn. 33 bis 35).

43 Ich verweise insoweit auf den Begriff „vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter" in Paragraf 3 Nr. 2 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.

Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge einen in Wirklichkeit ständigen und dauerhaften Personalbedarf decken können. Unter diesen Umständen kann aber kein Vorteil darin gesehen werden, dass ein Teilzeitbeschäftigter sein befristetes Arbeitsverhältnis mit der Universität für einen längeren Zeitraum als seine in Vollzeit beschäftigten Arbeitskollegen fortsetzen kann. Andernfalls würde nämlich eine Arbeitnehmerkategorie als begünstigt angesehen, die in Wirklichkeit von einem missbräuchlichen Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge stärker betroffen sein dürfte, und ein solcher Missbrauch letztlich unter Berufung auf den Mangel an vergleichbaren unbefristeten Arbeitsplätzen gerechtfertigt, wo dieser Mangel doch gerade auch auf der Beschäftigungspolitik der Universitäten beruht, die in einer intensiven Nutzung der von § 109 Abs. 2 UG gebotenen Möglichkeiten besteht. Zwar wird bei Ablauf der in dieser Bestimmung festgelegten Höchstdauer das Arbeitsverhältnis mit der Universität unterbrochen; hat Letztere aber ein Interesse daran, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, wird sie dies im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags tun müssen [44]. Schließlich kann auch dem Argument der österreichischen Regierung, § 109 Abs. 2 UG biete den Parteien des Arbeitsvertrags nur eine Möglichkeit, die sie nicht wahrzunehmen brauchten, vor allem wegen des Ungleichgewichts nicht gefolgt werden, das zwangsläufig zwischen diesen Parteien insbesondere deshalb besteht, weil ein Arbeitnehmer nur sehr begrenzte Chancen hat, sein Arbeitsverhältnis mit der Universität als Arbeitgeberin anders als mit einem befristeten Vertrag fortzusetzen.

50. Selbst wenn ein Vorteil darin gesehen werden sollte – was ich ablehne –, dass Teilzeitbeschäftigte ihr Arbeitsverhältnis mit der Universität für einen längeren Zeitraum als ihre in Vollzeit beschäftigten Arbeitskollegen fortsetzen können, ist doch jedenfalls festzustellen, wie die Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen darlegt, dass § 109 Abs. 2 a. E. UG bei Vollzeitbeschäftigten eine Verlängerung der in dieser Bestimmung auf sechs Jahre festgelegten Höchstdauer um rund 66 % vorsieht, während dieser Prozentsatz bei Teilzeitbeschäftigten nur 50 % beträgt. Ein solcher „Vorteil“ ist also für Arbeitnehmer der ersten Kategorie relativ gesehen größer als für solche der zweiten, was eine Ungleichbehandlung zulasten der Letzteren bedeutet.

51. Drittens ist zu prüfen, ob die in § 109 Abs. 2 UG vorgesehene unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist. Die österreichische Regierung und die MUW tragen vor, die für Vollzeitarbeitsplätze und Teilzeitarbeitsplätze unterschiedlich lange zulässige Höchstdauer befristeter Arbeitsverträge spiegele die tatsächlichen Unterschiede zwischen diesen Arbeitsplätzen im Bereich der Hochschulforschung wider. Leistung und Qualifikation würden in diesem Bereich vorwiegend an der Publikation von Forschungsergebnissen gemessen. Bei Anwendung ein und derselben Höchstdauer hätten Teilzeitbeschäftigte weniger Chancen als ihre in Vollzeit beschäftigten Arbeitskollegen, sich im sehr kompetitiven Bereich der Hochschulforschung zu etablieren. Teilzeitbeschäftigten müsse daher eine längere Vertragsdauer zugutekommen, damit sie im universitären Wettbewerb gegenüber Vollzeitkräften nicht benachteiligt würden.

52. Insoweit ist festzustellen, dass der Gerichtshof im Urteil vom 7. Februar 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, Rn. 14), zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeführt hat, dem Vorbringen, wonach ein besonderer Zusammenhang zwischen der Dauer einer beruflichen Tätigkeit und dem Erwerb eines bestimmten Kenntnis- oder Erfahrungsstands bestehe, ließen sich keine objektiven Kriterien entnehmen, die nichts mit einer Diskriminierung zu tun hätten, da es sich dabei lediglich um eine verallgemeinernde Aussage zu bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern handle. Zwar gehe das Dienstalter Hand in Hand mit der dienstlichen Erfahrung, die den Arbeitnehmer grundsätzlich zu einer besseren Erfüllung seiner Aufgaben befähige, jedoch hänge 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 bestehe, die die Ausübung dieser Tätigkeit nach einer bestimmten Anzahl geleisteter Arbeitsstunden verschaffe [45].

44 Eventuell im Rahmen von universitätsintern finanzierten Projekten, wenn es – wie die Anwältin der MUW auf eine Frage des Gerichtshofs in der mündlichen Verhandlung erklärt hat – für Drittmittelprojekte keine unbefristeten Stellen gibt.

45 Vgl. auch Urteil vom 2. Oktober 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, Rn. 23).

53. Es ist Sache des nationalen Gerichts, das zur Beurteilung des Sachverhalts und zur Auslegung der nationalen Rechtsvorschriften allein zuständig ist, in Anbetracht aller einschlägigen Umstände zu ermitteln, ob mit der Differenzierung in § 109 Abs. 2 UG hinsichtlich der zulässigen Höchstdauer bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit Vollzeitarbeitnehmern einerseits und Teilzeitarbeitnehmern andererseits den Argumenten der MUW und der österreichischen Regierung Rechnung getragen werden sollte und ob im Bereich der – insbesondere wissenschaftlichen – Forschung in Österreich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und dem Erwerb einer Qualifikation, einer Erfahrung oder von Befähigungsnachweisen besteht, die den Zugang zu Auswahlverfahren für den Aufstieg innerhalb der akademischen Laufbahn oder für die Besetzung einer unbefristeten Stelle [46] eröffnen oder die Erfolgschancen hierfür verbessern können. Ich beschränke mich für meinen Teil auf den Hinweis, dass sowohl die Umrechnungsformel für teils auf Vollzeit-, teils auf Teilzeitbasis beschäftigte Arbeitnehmer [47], die nicht auf den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden beruht, als auch die Möglichkeit für Vollzeitbeschäftigte, das befristete Arbeitsverhältnis relativ gesehen für einen längeren Zeitraum fortzusetzen als Teilzeitbeschäftigte, nicht mit der Verfolgung der von der österreichischen Regierung und der MUW angeführten Ziele übereinzustimmen scheinen.

54. Viertens ist schließlich unter Umständen wie denjenigen des Ausgangsverfahrens die Anwendbarkeit des in Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit genannten *Pro-rata-temporis*-Grundsatzes auszuschließen. Ohne dass auf die Frage eingegangen zu werden bräuchte, ob dieser Grundsatz, wie die österreichische Regierung meint, nur für entgeltwerte Leistungen gilt, ist darauf hinzuweisen, dass er nach diesem Paragrafen nur dort zur Anwendung kommen soll, wo dies „angemessen“ ist. Wie die österreichische Regierung zu Recht darlegt, würde eine strikte Anwendung dieses Grundsatzes aber bei der Festlegung der Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse im Fall von Teilzeitarbeitnehmern mit der niedrigsten Wochenarbeitszeit zu einer extrem langen Dauer führen, was im Hinblick auf die Erfordernisse des Paragrafen 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge untragbar wäre.

C. Zur zweiten Vorlagefrage

55. Mit seiner zweiten Vorabentscheidungsfrage möchte das vorlegende Gericht vom Gerichtshof im Kern wissen, ob eine nationale Rechtsvorschrift wie § 109 Abs. 2 UG eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54 darstellt. Nach dieser Bestimmung bezeichnet der Ausdruck „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“.

56. Wie der Gerichtshof im Urteil vom 2. Oktober 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, Rn. 25), entschieden hat, bewirkt eine Rechtsvorschrift, die Teilzeitbeschäftigte ungünstiger behandelt als Vollzeitbeschäftigte, eine mittelbare Diskriminierung der Frauen, wenn sich ergibt, dass tatsächlich ein erheblich geringerer Prozentsatz Männer teilzeitbeschäftigt ist als Frauen. Eine solche unterschiedliche Behandlung wäre jedoch mit der Richtlinie 2006/54 vereinbar, wenn sie durch objektive Faktoren gerechtfertigt wäre, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

46 Dies könnte u. a. der Fall sein, wenn für den Zugang zu einem Auswahlverfahren oder für die Bewertung der Befähigungsnachweise der Bewerber die im Rahmen von Forschungsprojekten der Universitäten geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt würden.

47 Bei diesen Arbeitnehmern wird auf die Maximalbeschäftigungsdauer für Teilzeitkräfte unter Anwendung einer festen Umrechnungsformel zurückgegriffen, um das „Teilzeitäquivalent“ für die Zeiträume der Vollzeittätigkeit zu bestimmen: Zwölf Monate Vollzeittätigkeit entsprechen 16 Monaten Teilzeitbeschäftigung (Verhältnis 4:3); umgekehrt entsprechen zwölf Monate Teilzeitbeschäftigung neun Monaten Vollzeittätigkeit.

57. Es müssen also zwei Voraussetzungen erfüllt sein, damit unter den Umständen des Ausgangsverfahrens festgestellt werden kann, dass eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegeben ist. Zum einen muss § 109 Abs. 2 UG Teilzeitbeschäftigte ohne sachlichen Grund ungünstiger behandeln als Vollzeitbeschäftigte. Zum anderen muss nachweislich ein erheblich höherer Prozentsatz Frauen teilzeitbeschäftigt sein als Männer.

58. Zur ersten Voraussetzung verweise ich auf die Nrn. 47 bis 50 der vorliegenden Schlussanträge, in denen ich die Frage, ob § 109 Abs. 2 UG Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt, bejaht habe. Was das Vorliegen sachlicher Gründe zur Rechtfertigung der durch diese Bestimmung bewirkten Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten anbelangt, so verweise ich auf die Nrn. 51 bis 53 dieser Schlussanträge, in denen ich es dem vorlegenden Gericht überlasse, zu beurteilen, ob die von der MUW und der österreichischen Regierung angeführten Gründe auf relevanten und sachlichen Kriterien beruhen.

59. Was die zweite in Nr. 57 dieser Schlussanträge erwähnte Voraussetzung betrifft, so ergibt sich aus der Rechtsprechung, dass das nationale Gericht bei der Prüfung, ob eine festgestellte Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer betrifft, die Gesamtheit der Beschäftigten zu berücksichtigen hat, für die die nationale Regelung gilt, auf der diese Ungleichbehandlung beruht. Der Kreis der Personen, die in den Vergleich einbezogen werden können, wird somit durch den Anwendungsbereich der betreffenden Regelung bestimmt [48]. Die einzigen statistischen Angaben, die das Vorabentscheidungsersuchen enthält, betreffen ausschließlich die aufgrund von § 109 Abs. 2 UG bei der MUW tätigen Arbeitnehmer [49]. Dem Gerichtshof liegen daher keine aussagekräftigen Daten vor, anhand deren er beurteilen könnte, ob innerhalb der Kategorie der befristet beschäftigten Teilzeitarbeitnehmer, die wie die Klägerin des Ausgangsverfahrens im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten tätig sind, der Prozentsatz der Frauen erheblich höher ist als der Prozentsatz der Männer.

D. Zur dritten Vorlagefrage

60. Die dritte Vorabentscheidungsfrage des vorlegenden Gerichts hat die Beweislast zum Gegenstand, die nach Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 [50] eine Person zu tragen hat, die sich durch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für beschwert hält. Nach dieser Bestimmung obliegt es einer solchen Person, bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft zu machen oder Beweise vorzubringen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung *vermuten* lassen [51]. Sobald der „Anschein einer Diskriminierung“ [52] besteht, geht die Beweislast auf die beklagte Partei über.

61. Sowohl die MUW als auch die österreichische Regierung sind der Ansicht, dass die Klägerin des Ausgangsverfahrens ihrer Beweislast nach Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 nicht nachgekommen sei, da sie zur Begründung der von ihr behaupteten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nur Statistiken zum Arbeitsmarkt in Österreich angeführt habe, denen zufolge wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt seien. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs werde bei der Prüfung, ob

48 Vgl. Urteile vom 13. Januar 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, Rn. 73), und vom 6. Dezember 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, Rn. 40).

49 Diesen Statistiken ist zu entnehmen, dass 79 % der Frauen und 75 % der Männer, die aufgrund eines Vertrags gemäß § 109 Abs. 2 UG beschäftigt werden, Teilzeitarbeit leisten.

50 Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 lautet: „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.“

51 Vgl. Urteile vom 19. Oktober 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, Rn. 68), und in diesem Sinne vom 21. Juli 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, Rn. 29).

52 Vgl. 30. Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54.

eine scheinbar neutrale nationale Maßnahme Arbeitnehmerinnen gegenüber Arbeitnehmern benachteiligte, der Kreis der Personen, die in den Vergleich einbezogen werden könnten, durch den Anwendungsbereich der betreffenden Maßnahme bestimmt [53]. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens hätte sich daher in ihrer Klageschrift auf Zahlenangaben allein zu den Beschäftigten im Anwendungsbereich des § 109 Abs. 2 UG stützen müssen.

62. Aus der von der MUW und der österreichischen Regierung erwähnten Rechtsprechung ergibt sich zwar, dass die klagende Partei nur mit Hilfe aussagekräftiger Statistiken, die die von der fraglichen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer erfassen, den „Anschein einer Diskriminierung" dartun und somit die Beweislast auf die beklagte Partei verlagern kann. Diese Rechtsprechung schweigt jedoch zu der – in der vorliegenden Rechtssache allerdings aufgeworfenen – Frage, wie eine Person, die sich durch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für beschwert hält, den Anschein einer Diskriminierung dartun kann, wenn derartige Statistiken nicht verfügbar oder dieser Person nur schwer zugänglich sind.

63. In Anbetracht der Zweckrichtung des Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54, die darin besteht, die Beweislast für die klagende Partei in Verfahren zu erleichtern, die eine Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zum Gegenstand haben [54], und angesichts dessen, dass es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen [55], bin ich der Auffassung, dass der Anschein einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht allein deshalb als unbewiesen angesehen werden kann, weil sich die klagende Partei mangels konkreterer zugänglicher Daten auf allgemeine Statistiken zum Arbeitsmarkt in dem betreffenden Mitgliedstaat gestützt hat. In einem solchen Fall wird es der beklagten Partei obliegen, statistische Angaben zu allen von der fraglichen nationalen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmern vorzulegen [56], oder es wird im Einklang mit den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften Sache des Gerichts bzw. der zuständigen nationalen Stelle sein, diese Angaben von Amts wegen zu ermitteln [57].

E. Zum Antrag auf zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils des Gerichtshofs

64. Die MUW ersucht den Gerichtshof in ihren schriftlichen Erklärungen mit Unterstützung der österreichischen Regierung, er möge für den Fall, dass er die Vorabentscheidungsfragen des vorlegenden Gerichts im Sinne der Klägerin des Ausgangsverfahrens beantworten sollte, die zeitlichen Wirkungen des künftigen Urteils beschränken. Die Kommission tritt diesem Ersuchen entgegen.

65. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs 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 diese 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 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 dieser

53 Vgl. insbesondere Urteile vom 13. Januar 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, Rn. 73), vom 6. Dezember 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, Rn. 40), und vom 9. Februar 1999, Seymour-Smith und Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, Rn. 59).

54 Im 30. Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54 wird übrigens hervorgehoben, dass der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast für die Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von wesentlicher Bedeutung ist.

55 Vgl. 30. Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54.

56 Die MUW hat im Ausgangsverfahren vor dem vorlegenden Gericht nur Statistiken zu ihren eigenen Mitarbeitern vorgelegt und behauptet, diese seien die einzigen verfügbaren Daten; erst in der mündlichen Verhandlung hat die Anwältin der MUW erklärt, dass die Statistiken zu den anderen Universitäten veröffentlicht würden und somit jedermann leicht zugänglich seien.

57 Vgl. 30. Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54.

Vorschrift betreffenden Streit vorliegen [58]. Nur ganz ausnahmsweise kann der Gerichtshof aufgrund des allgemeinen unionsrechtlichen Grundsatzes der Rechtssicherheit die für die Betroffenen bestehende Möglichkeit beschränken, sich auf die Auslegung, die er einer Bestimmung gegeben hat, zu berufen, um in gutem Glauben begründete Rechtsverhältnisse 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 [59]. Der Gerichtshof beschränkt die zeitliche Tragweite seiner in Vorabentscheidungsverfahren ergangenen Urteile nur unter ganz bestimmten Umständen, namentlich wenn eine Gefahr schwerwiegender wirtschaftlicher Auswirkungen besteht, die insbesondere mit der großen Zahl von Rechtsverhältnissen zusammenhängen, die gutgläubig auf der Grundlage der als gültig betrachteten Regelung eingegangen wurden, und wenn sich herausstellt, dass die Einzelnen und die nationalen Behörden zu einem mit dem Unionsrecht unvereinbaren Verhalten veranlasst wurden, weil eine objektive, bedeutende Unsicherheit hinsichtlich der Tragweite der unionsrechtlichen Bestimmungen bestand, zu der eventuell auch das Verhalten anderer Mitgliedstaaten oder der Kommission beigetragen hat [60].

66. Derartige Umstände sind meines Erachtens im vorliegenden Fall aber nicht gegeben, so dass das Kriterium der Gutgläubigkeit der Betroffenen nicht erfüllt ist. Die in diesen Schlussanträgen vorgenommene rechtliche Würdigung besteht nämlich nur darin, dass ich auf die Umstände des Ausgangsrechtsstreits eine ständige Rechtsprechung des Gerichtshofs angewandt habe, die seit langem die Kriterien festlegt, anhand deren die Vereinbarkeit einer nationalen Regelung mit Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und mit Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit zu beurteilen ist. Sollte der Gerichtshof sich meiner Würdigung anschließen, kann daher nicht geltend gemacht werden, dass eine objektive, bedeutende Unsicherheit hinsichtlich der Tragweite dieser unionsrechtlichen Bestimmungen bestanden hätte.

III. Ergebnis

67. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Fragen des Arbeits- und Sozialgerichts Wien (Österreich) und die Zusatzfrage, die er meines Erachtens von Amts wegen prüfen sollte, wie folgt zu beantworten:

1. Paragraf 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen 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 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die keine geeigneten Maßnahmen im Sinne dieses Paragrafen vorsieht, um dem missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern vorzubeugen, die von Universitäten im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden.

2. Eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche, nach der die Höchstdauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse für Vollzeitarbeitnehmer, die von Universitäten im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, sechs Jahre beträgt, während diese Höchstdauer sich für Teilzeitarbeitnehmer auf acht Jahre beläuft, und nach der eine einmalige Verlängerung der jeweiligen Höchstdauer bis zu insgesamt zehn bzw. zwölf Jahren zulässig ist, kann zu einer nach 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

58 Vgl. insbesondere Urteile vom 10. Mai 2012, Santander Asset Management SGIIC u. a. (C-338/11 bis C-347/11, EU:C:2012:286, Rn. 58), vom 18. Oktober 2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, Rn. 41), und vom 22. Januar 2015, Balazs (C-401/13 und C-432/13, EU:C:2015:26, Rn. 49).

59 Vgl. Urteil vom 22. Januar 2015, Balazs (C-401/13 und C-432/13, EU:C:2015:26, Rn. 50 und die dort angeführte Rechtsprechung).

60 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Januar 2015, Balazs (C-401/13 und C-432/13, EU:C:2015:26, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung), sowie Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi in der Rechtssache Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, Nr. 81).

Teilzeitarbeit verbotenen Diskriminierung führen, wenn eine solche unterschiedliche Behandlung nicht aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist; dies zu prüfen ist Sache des vorlegenden Gerichts. Der in Paragraf 4 Nr. 2 dieser Rahmenvereinbarung vorgesehene *Pro-rata-temporis*-Grundsatz findet unter den Umständen des Ausgangsrechtsstreits keine Anwendung.

3. Eine solche Regelung kann auch zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von 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 führen, wenn festgestellt wird, dass der Prozentsatz der Frauen innerhalb der von dieser Regelung betroffenen Gruppe von Teilzeitbeschäftigten erheblich höher ist als der Prozentsatz der Männer.

4. Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 ist dahin auszulegen, dass sich eine Person, die sich als Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fühlt, auf allgemeine Statistiken zum Arbeitsmarkt in dem betreffenden Mitgliedstaat stützen kann, um den Sachverhalt zu untermauern, der eine solche Diskriminierung vermuten lässt, wenn konkretere statistische Angaben zu den von der fraglichen nationalen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmern nicht verfügbar oder nicht leicht zugänglich sind.