CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
G. PITRUZZELLA
van 27 juni 2019[1]

Zaak C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
tegen
Medizinische Universität Wien

[verzoek van het Arbeits- und Sozialgericht Wien (rechter voor arbeids- en socialezekerheidszaken Wenen, Oostenrijk) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep – Beperking van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – Indirecte discriminatie op grond van geslacht – Bewijslast"

1. In het verzoek om een prejudiciële beslissing dat in de onderhavige conclusie wordt besproken, stelt het Arbeits- und Sozialgericht Wien (rechter voor arbeids- en socialezekerheidszaken Wenen, Oostenrijk) het Hof drie vragen, waarvan de eerste betrekking heeft op de uitlegging van clausule 4 van de op 6 juni 1997 gesloten kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid (hierna: „kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid")[2], de tweede op de uitlegging van artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep[3], en de derde op de uitlegging van artikel 19, lid 1, van diezelfde richtlijn.

I. Hoofdgeding, prejudiciële vragen en procedure bij het Hof

2. De prejudiciële verwijzing van het Arbeits- und Sozialgericht Wien vindt plaats in het kader van een vordering van Minoo Schuch-Ghannadan tegen de Medizinische Universität Wien (universiteit voor de geneeskunde, Wenen, Oostenrijk; hierna: „MUW") betreffende de beëindiging van haar arbeidsverhouding met de MUW. Tot staving van haar vordering voerde Schuch-Ghannadan met name aan dat de regeling die is ingesteld overeenkomstig § 109, lid 2, van het Universitätsgesetz van 2002 (Oostenrijkse wet op de universiteiten van 2002; hierna: „UG"), die van toepassing is op de MUW[4] en haar arbeidsverhouding met de MUW regelde, onverenigbaar is met het Unierecht, aangezien zij discrimineert tussen deeltijd- en voltijdwerkers en daarom indirect vrouwen discrimineert. Op grond van die bepaling kunnen de arbeidsverhoudingen voor onbepaalde of voor bepaalde tijd worden aangegaan, waarbij de arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd moeten worden beperkt tot maximaal zes jaar, behoudens andersluidende bepaling van het UG. Volgens § 109, lid 2, zijn „[h]erhaalde onmiddellijk opeenvolgende [arbeidsverhoudingen] voor bepaalde tijd [...] alleen

1 Oorspronkelijke taal: Frans.

2 Die overeenkomst is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 9).

3 PB 2006, L 204, blz. 23.

4 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat § 109 UG van toepassing is op de meeste Oostenrijkse universiteiten, waaronder verweerster in het hoofdgeding.

toegestaan voor werkneemsters en werknemers die in dienst zijn in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten, voor personeel dat uitsluitend voor onderwijsdoeleinden is tewerkgesteld, alsook voor vervangend personeel. De totale duur van dergelijke onmiddellijk opeenvolgende arbeidsverhoudingen van een werkneemster of werknemer mag niet langer zijn dan zes jaar of acht jaar in het geval van deeltijdwerk. Een eenmalige verdere verlenging tot in totaal tien jaar en in het geval van deeltijdwerk tot in totaal twaalf jaar is toegestaan indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat, in het bijzonder de voortzetting of voltooiing van onderzoeksprojecten en publicaties."

3. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat Schuch-Ghannadan tussen 9 september 2002 en 30 april 2014 (met een onderbreking tussen 1 september 2005 en 30 september 2006), krachtens opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd op basis van § 109, lid 2, UG, gedeeltelijk voltijds en gedeeltelijk deeltijds als wetenschapper[5] bij de MUW in dienst is geweest. Bij de verwijzende rechter vordert Schuch-Ghannadan vaststelling dat haar arbeidsverhouding met de MUW nog steeds bestaat, en beroept zich daarbij op zowel schending van § 109, lid 2, UG, aangezien niet is voldaan aan de in die bepaling gestelde voorwaarden voor verlenging van haar overeenkomst tot na de maximumtermijn van acht jaar, als, zoals reeds in herinnering gebracht, strijdigheid van die bepaling met het Unierecht.

4. Bij uitspraak van 2 juni 2016 heeft de verwijzende rechter de vordering van Schuch-Ghannadan afgewezen, op grond dat er geen sprake was van schending van § 109, lid 2, UG en verder dat de door verzoekster in het hoofdgeding ingeroepen onverenigbaarheid van die bepaling met het Unierecht niet relevant was, aangezien de bewoordingen van die bepaling geen ruimte lieten voor een met richtlijn 2006/54 overeenstemmende uitlegging. Het Oberlandesgericht Wien (hoogste rechterlijke instantie van de deelstaat Wenen, Oostenrijk), waarbij Schuch-Ghannadan hoger beroep had ingesteld, heeft de bovenvermelde uitspraak van 2 juni 2016 gedeeltelijk vernietigd op grond dat de argumenten van Schuch-Ghannadan inzake onverenigbaarheid van § 109, lid 2, UG met het Unierecht niet waren onderzocht, en heeft de zaak terugverwezen naar de verwijzende rechter.

5. Voor die rechter heeft de MUW aangevoerd dat verzoekster in het hoofdgeding slechts, zonder onderbouwing, heeft beweerd dat er sprake was van discriminatie tussen deeltijd- en voltijdwerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar niet heeft verduidelijkt waarin die discriminatie bestond. Zij betoogt dat het verschil in duur van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd tussen die twee categorieën werknemers deeltijdwerkers niet benadeelt, aangezien laatstgenoemden hun betrekking langer kunnen behouden en betrekkingen in vast dienstverband bij universiteiten zeldzaam zijn. Wat de bewering betreft dat vrouwen indirect worden gediscrimineerd, stelde de MUW dat het aan verzoekster in het hoofdgeding was om aan de hand van statistische gegevens te bewijzen dat een groter aantal vrouwen werd geraakt door het in § 109, lid 2, UG vastgestelde verschil in behandeling tussen deeltijd- en voltijdwerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Aan de hand van de gegevens over de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die bij de MUW in dienst waren kon het bestaan van een dergelijke discriminatie niet worden aangetoond.

6. In die context heeft de verwijzende rechter bij beslissing van 19 april 2018 de behandeling van de bij hem aanhangige zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Is het pro-rata-temporisbeginsel in clausule 4, punt 2, van de [kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid], in samenhang met het beginsel van gelijke behandeling in clausule 4, punt 1, van toepassing op een wettelijke regeling volgens welke de totale duur van onmiddellijk opeenvolgende arbeidsverhoudingen van een werkneemster of werknemer van een Oostenrijkse universiteit die in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten in dienst is, voor

5 Ik merk op dat de vertegenwoordiger van Schuch-Ghannadan ter terechtzitting heeft aangevoerd, daarin tegengesproken door de MUW, dat Schuch-Ghannadan in het kader van de projecten waaraan zij tijdens haar arbeidsverhouding met de MUW was toegewezen, in werkelijkheid slechts als assistent werkte.

voltijdwerk(st)ers zes jaar, maar bij deeltijdwerk acht jaar bedraagt, en die bovendien een eenmalige verlenging van deze arbeidsverhouding toelaat tot tien jaar voor voltijdwerkers en tot twaalf jaar voor deeltijdwerkers indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging kan worden aangevoerd, in het bijzonder de voortzetting of voltooiing van onderzoeksprojecten of publicaties?

2) Is een wettelijke regeling zoals beschreven in de eerste vraag aan te merken als indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn [2006/54], wanneer onder alle werknemers op wie deze regeling toepassing vindt een aanzienlijk hoger percentage vrouwelijke dan mannelijke werknemers wordt geraakt?

3) Moet artikel 19, lid 1, van richtlijn [2006/54] aldus worden uitgelegd dat een vrouw die aanvoert dat zij binnen de werkingssfeer van een wettelijke regeling – zoals beschreven in de eerste vraag – indirect wordt gediscrimineerd op grond van geslacht aangezien aanzienlijk meer vrouwen dan mannen deeltijdwerk verrichten, deze omstandigheid, en in het bijzonder de statistisch aanzienlijk hogere mate waarin vrouwen worden geraakt, aan de hand van concreet statistisch cijfermateriaal moet onderbouwen en met afdoende bewijzen aannemelijk moet maken?"

7. In de zaak die in de onderhavige conclusie wordt besproken, hebben partijen in het hoofdgeding, de Oostenrijkse en de Portugese regering, alsmede de Europese Commissie schriftelijke opmerkingen ingediend. Ter terechtzitting voor het Hof van 7 maart 2019 hebben Schuch-Ghannadan, de MUW, de Oostenrijkse regering en de Commissie mondelinge opmerkingen gemaakt.

II. Analyse

A. Opmerkingen vooraf

8. In de motivering van zijn verwijzingsbeslissing heeft de verwijzende rechter de wettigheid van § 109, lid 2, UG niet alleen afgewogen aan de hand van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en richtlijn 2006/54, maar ook aan de hand van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd")[6], en met name clausule 5 daarvan, die in punt 1 van de lidstaten verlangt dat zij maatregelen vaststellen teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen. Volgens de verwijzende rechter vormt § 109, lid 2, UG een „toereikende en geoorloofde" omzetting van punt 1 van die clausule. Derhalve heeft geen van de door die rechter gestelde prejudiciële vragen betrekking op de uitlegging van die clausule.

9. In haar schriftelijke opmerkingen stelt de Commissie dat zij het niet eens is met de beoordeling van de verwijzende rechter en verzoekt zij het Hof in wezen om vooraf te antwoorden op de vraag of § 109, lid 2, UG een toereikende omzetting is van clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Volgens de Commissie maakt een ontkennend antwoord op die vraag, zoals zij bepleit, het antwoord op de door de verwijzende rechter gestelde vragen overbodig.

10. Alvorens ten gronde in te gaan op de door de Commissie opgeworpen voorvraag, moet worden nagegaan of de door die instelling voorgestelde aanpak, die in essentie inhoudt dat het Hof ambtshalve een ten opzichte van de vragen van de verwijzende rechter aanvullende prejudiciële vraag opwerpt, verenigbaar is met de rechtspraak van het Hof over de uitlegging van artikel 267 VWEU.

6 Die overeenkomst is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB 1999, L 175, blz. 43).

1. Toelaatbaarheid van het ambtshalve opwerpen van een aanvullende prejudiciële vraag in de situatie van de onderhavige zaak

11. Volgens vaste rechtspraak komt de bevoegdheid om de aan het Hof voor te leggen vragen te formuleren alleen toe aan de nationale rechter[7] aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing.[8] De partijen in het hoofdgeding kunnen de inhoud van de aan het Hof voorgelegde vragen dus niet wijzigen[9], noch deze zonder voorwerp laten verklaren. Het Hof kan evenmin worden gedwongen tot kennisneming van een aanvullende vraag waartoe het initiatief van een van de partijen uitgaat.[10] Het Hof motiveert die rechtspraak in het licht van de aard van de prejudiciële verwijzing, die als bedoeling heeft een „directe samenwerking te vestigen tussen het Hof [...] en de nationale rechterlijke instanties in de vorm van een niet-contentieuze procedure, waaraan ieder initiatief van partijen vreemd is en in de loop waarvan laatstgenoemden slechts worden uitgenodigd om te worden gehoord”[11], alsook in het licht van de verplichting die op het Hof rust, de regeringen van de lidstaten en de belanghebbende partijen in staat te stellen opmerkingen in te dienen overeenkomstig artikel 23 van het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie, aangezien ingevolge deze bepaling alleen de verwijzingsbeslissingen ter kennis van de belanghebbende partijen worden gebracht.[12] Een substantiële wijziging van de prejudiciële vragen of een antwoord op de aanvullende, in de opmerkingen van een van de partijen in het hoofdgeding vermelde vragen zou onverenigbaar zijn met een dergelijke verplichting.[13]

12. Hoewel het Hof op grond van de bovenvermelde rechtspraak in beginsel weigert aanvullende vragen van partijen in het hoofdgeding of van belanghebbenden te beantwoorden, bestaat er echter een lijn in de rechtspraak die een tegengestelde oplossing kiest en ondanks de afbakening van de verwijzingsbeslissing door de nationale rechterlijke instantie verkiest om een voor de beslechting van het hoofdgeding dienstig antwoord te geven.[14] Vanuit die optiek heeft het Hof herhaaldelijk bepalingen van het Unierecht in aanmerking genomen die niet door de nationale rechter in zijn vraag waren genoemd[15], met name gelet op de feiten en de in de procedure aangevoerde argumenten[16], of de gestelde vragen geherformuleerd om een of meer door een van partijen, of zelfs op eigen initiatief,

7 Zie met name arresten van 21 december 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punt 32); 15 oktober 2009, Hochtief en Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, punt 21), en 9 december 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, blz. 1198).

8 Zie met name arrest van 21 december 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punt 32).

9 Zie met name arresten van 21 december 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punt 32); 15 oktober 2009, Hochtief en Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, punt 21), en 9 december 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, blz. 1198).

10 Zie arrest van 9 december 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, blz. 1199).

11 Arrest van 9 december 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, blz. 1199).

12 Zie arresten van 21 december 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punt 33); 20 maart 1997, Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, punt 14), en 17 september 1998, Kainuun Liikenne en Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, punt 24).

13 Zie met name arresten van 21 december 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punt 33), en 17 september 1998, Kainuun Liikenne en Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, punt 24).

14 Zie voor een overzicht van de uitspraken die deze lijn in de rechtspraak volgen, conclusie van advocaat-generaal Mengozzi in de zaak Fonnship en Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, punt 17). Zie voor recentere uitspraken arresten van 1 februari 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, punt 20), en 28 april 2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, punt 30). Zoals advocaat-generaal Mengozzi in zijn bovengenoemde conclusie heeft opgemerkt, bestaat er een bepaalde spanning tussen die lijn in de rechtspraak en de in punt 11 van de onderhavige conclusie vermelde rechtspraak, die vereist dat criteria worden vastgesteld waaruit een samenhangend beeld van alle uitspraken ter zake kan worden gevormd.

15 Zie met name arrest van 1 februari 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), en beschikking van 14 juli 2016, BASF (C-456/15, niet gepubliceerd, EU:C:2016:567, punt 15 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

16 Zie onder andere arresten van 12 december 1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, punt 20), waarin het Hof niettemin heeft geoordeeld dat, gelet op de feiten en de door partijen in de procedure aangevoerde argumenten „niet [behoefde]” te worden ingegaan op de door de Commissie opgeworpen principekwestie, en 17 oktober 2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, punten 16 en 27), waarin het Hof de vraag heeft behandeld of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde beperking van het vrije verkeer van kapitaal in de zin van artikel 56, lid 1, EG, uit hoofde van artikel 57, lid 1, EG kon zijn toegestaan. Zie ook arrest van 3 juni 2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, punten 27 -30). In punt 28 van dat arrest heeft het Hof gepreciseerd dat „[h]oewel de verwijzende rechter dienaangaande geen vraag heeft gesteld, [...] het Hof in het kader van de bij artikel 267 VWEU ingestelde procedure van samenwerking met de nationale rechterlijke instanties tot taak [heeft], voor zover het betoog van verzoekster in het hoofdgeding relevant is voor de beslechting van het hoofdgeding, de nationale rechter een nuttig antwoord voor de oplossing van het bij hem aanhangige geding te geven”.

aangevoerde bepalingen te betrekken bij de uitlegging van het Unierecht.[17] Het heeft bovendien bevestigd dat het aan hem staat om uit alle door de nationale rechter verschafte gegevens, met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing, de elementen van dat Unierecht te putten die, gelet op het voorwerp van het geschil, uitlegging behoeven[18], zelfs wanneer het antwoord op de aldus opgeworpen aanvullende vraag de door de verwijzende rechter gestelde vragen zonder voorwerp zou kunnen te maken[19] of wanneer die vraag impliciet of expliciet is behandeld in een eerdere fase van het geding tussen de partijen in het hoofdgeding.[20]

13. Derhalve dient te worden nagegaan of de zaak die in de onderhavige conclusie aan de orde is, rechtvaardigt dat het Hof voor een oplossing in de zin van die lijn in de rechtspraak kiest.

14. Dienaangaande merk ik allereerst op dat uit het verzoek om een prejudiciële beslissing blijkt en door de vertegenwoordiger van verzoekster in het hoofdgeding ter terechtzitting is bevestigd, dat laatstgenoemde de wettigheid van § 109, lid 2, UG niet bij de verwijzende rechter heeft betwist in de zin dat die bepaling niet verenigbaar zou zijn met clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De verwijzende rechter heeft die kwestie niettemin behandeld en afgedaan, zodat niet a priori kan worden uitgesloten dat zij deel uitmaakt van het voorwerp van het hoofdgeding.

15. Vervolgens herinner ik eraan dat § 109 UG wordt geacht die clausule 5 om te zetten in de sector van onderzoek en universitair onderwijs. Derhalve bestaat er een rechtstreeks functioneel verband tussen § 109 UG en de bepaling van het Unierecht die het Hof ambtshalve zou moeten uitleggen.

16. Bovendien kan mijns inziens niet worden betwist dat een antwoord op de vraag of clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de weg staat aan een nationale bepaling zoals § 109 UG, dienstig is om het bij de verwijzende rechter aanhangige geding te beslechten. Dat geding heeft immers betrekking op de rechtmatigheid van de tussen verzoekster in het hoofdgeding en de MUW opeenvolgende gesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en op de gevolgen van een eventuele vaststelling van onrechtmatigheid voor de instandhouding van de arbeidsverhouding tussen de partijen in het hoofdgeding.

17. Ten slotte wijs ik erop dat de belanghebbenden die bij het Hof schriftelijke opmerkingen hebben ingediend, ter terechtzitting hun standpunt over die kwestie mondeling hebben uiteengezet. De belanghebbenden die niet hebben deelgenomen aan de schriftelijke procedure, hebben op hun beurt via de griffie kennis gekregen (in de procestaal en in het Frans) van de opmerkingen van de Commissie en zijn dus op de hoogte gesteld van de door deze laatste voorgestelde verruiming van het voorwerp van de discussie bij het Hof. Zij zijn derhalve in staat gesteld om deel te nemen aan de terechtzitting bij het Hof teneinde hun opmerkingen ter zake uiteen te zetten.

17 Zie met name arresten van 29 april 2004, Weigel [C-387/01, EU:C:2004:256, punt 44: alleen de verzoekers in het hoofdgeding en de Commissie hadden de vraag inzake de toepassing van richtlijn 83/183/EEG van de Raad van 28 maart 1983 betreffende de belastingvrijstellingen bij definitieve invoer uit een lidstaat van persoonlijke goederen door particulieren (PB 1983, L 105, blz. 64) aan de orde gesteld]; 12 december 1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, punt 8); 2 februari 1994, Verband Sozialer Wettbewerb („Clinique") (C-315/92, EU:C:1994:34, punt 7); 4 maart 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, punt 16); 21 februari 2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, punt 29: prejudiciële vragen gesteld over de vrijheid van vestiging en het vrije kapitaalverkeer en, op advies van de Commissie, ambtshalve een vraag opgeworpen over het vrije verkeer van werknemers); 25 januari 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, punten 24-26); 30 mei 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, punten 30 en 31), en 12 december 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punt 23: de verwijzende rechter gaat uit van de premisse dat er sprake is van een indirecte discriminatie op grond van seksuele geaardheid, terwijl het Hof vaststelt of er sprake is van directe discriminatie). Zie voor een overzicht van de rechtspraak conclusie van advocaat-generaal Mengozzi in de zaak Fonnship en Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, punt 17).

18 Zie arresten van 14 oktober 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, punt 40), en 12 januari 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

19 Zie arrest van 29 april 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, punten 43 en 44).

20 Zie arrest van 25 januari 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, punten 21-26).

18. In die omstandigheden en in het licht van de in punt 12 van deze conclusie vermelde rechtspraak, geef ik het Hof in overweging de door de Commissie voorgelegde aanvullende vraag over de uitlegging van clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te beantwoorden.

2. Uitlegging van clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

19. Clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, met het opschrift „Maatregelen ter voorkoming van misbruik", bepaalt in lid 1 dat „[t]eneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, [...] de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen [invoeren]: a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen; b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd; c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd" [21].

20. Die clausule beoogt uitvoering te geven aan een van de doelstellingen van de raamovereenkomst waarin zij is opgenomen, namelijk de vaststelling van een kader voor het opeenvolgende gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, dat als een mogelijke bron van misbruik ten nadele van de werknemers wordt beschouwd, door te voorzien in een aantal minimale beschermende bepalingen om te vermijden dat werknemers in een precaire situatie komen te verkeren. [22]

21. Het profijt van een vaste dienstbetrekking wordt immers beschouwd als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming, terwijl arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts in bepaalde omstandigheden aan de behoeften zowel van de werkgevers als van de werknemers kunnen voldoen. [23]

22. Clausule 5, lid 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd legt de lidstaten dus de verplichting op om, teneinde misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, ten minste één van de daarin genoemde maatregelen op effectieve en bindende wijze vast te stellen wanneer er in hun nationale recht geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen bestaan. De drie in punt 1, onder a) tot en met c), van deze clausule genoemde maatregelen betreffen respectievelijk de objectieve redenen die vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen, de maximale totale duur van die opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen en het aantal malen dat zij mogen worden verlengd. [24]

23. Het Hof heeft gepreciseerd dat de lidstaten in dat verband over een beoordelingsmarge beschikken, aangezien zij naar keuze een of meer van de in punt 1, onder a) tot en met c), van deze clausule genoemde maatregelen kunnen invoeren, of gebruik kunnen maken van bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregelen, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers. [25]

21 Volgens punt 2 van die clausule staat het aan de lidstaten te bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd als „opeenvolgend" worden beschouwd en worden geacht „voor onbepaalde tijd te gelden".

22 Zie met name arrest van 14 september 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

23 Zoals blijkt uit punten 6 en 8 van de algemene overwegingen van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

24 Zie met name arrest van 14 september 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

25 Zie met name arrest van 14 september 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

24. In die context moet worden nagegaan of § 109, lid 2, UG, dat de vernieuwing toestaat van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd op het gebied van universitair onderzoek en onderwijs in Oostenrijk [26], voldoet aan het criterium om maatregelen ter voorkoming van misbruik in te stellen in de zin van clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

25. Wat in de eerste plaats de mogelijkheid betreft om § 109, lid 2, UG als maatregel in de zin van clausule 5, punt 1, onder a) van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te merken, herinner ik eraan dat het begrip „objectieve reden" in die laatste bepaling volgens vaste rechtspraak aldus moet worden opgevat dat het ziet op *precieze* en *concrete* omstandigheden die een bepaalde activiteit kenmerken en dus rechtvaardigen dat in die specifieke context gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Die omstandigheden kunnen onder meer voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor dergelijke overeenkomsten zijn gesloten, en uit de inherente kenmerken van die taken of, in voorkomend geval, ook uit het nastreven van een rechtmatige doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat. [27] Volgens het Hof voldoet niet aan die eisen een nationaal voorschrift dat zich ertoe beperkt in het algemeen en op abstracte wijze de mogelijkheid te creëren om gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zonder dat er objectieve en transparante criteria uit kunnen worden afgeleid om na te gaan of de vernieuwing van dergelijke overeenkomsten daadwerkelijk voorziet in een reële behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken en daartoe noodzakelijk is. [28]

26. § 109, lid 2, UG noemt drie categorieën werknemers waarmee opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd worden toegestaan, namelijk werknemers die „in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten" in dienst zijn, „personeel dat uitsluitend voor onderwijsdoeleinden wordt ingezet" en „vervangend personeel". Aangezien verzoekster tot de eerste van die categorieën behoort, beperk ik mijn analyse daartoe.

27. In dat verband merk ik om te beginnen op dat § 109, lid 2, UG geen *objectieve redenen* bevat die rechtvaardigen dat voor die categorie werknemers wordt gebruikgemaakt van opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd.

28. Aangezien de betrekkingen in kwestie verband houden met de uitvoering van „projecten", kunnen zij inderdaad *naar hun aard* worden beschouwd als tijdelijk en worden geacht te moeten voorzien in voorlopige behoeften van de betrokken universiteit, die slechts blijven bestaan tot het project is voltooid. Zoals de MUW en de Oostenrijkse regering aanvoeren, lijkt een grotere flexibiliteit in het beheer van de aan dergelijke projecten toegewezen werknemers ook te worden gerechtvaardigd door het feit dat het project extern wordt gefinancierd, zodat de instandhouding van de betrekking afhangt van het voortduren van de financiering.

26 Zie voor de toepasselijkheid van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op de sectoren van het universitair onderwijs en onderzoek, arrest van 13 maart 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punten 38 en 39).

27 Zie met name arresten van 14 september 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punt 38), en 26 februari 2015, Commissie/Luxemburg (C-238/14, EU:C:2015:128, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

28 Zie met name arrest van 14 september 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punten 39 en 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

29. Ik merk echter op dat de rechtvaardiging die is ontleend aan het niet-permanente karakter van de financiering van de betrekkingen slechts kan worden aangevoerd voor de werknemers die in dienst zijn in het kader van extern gefinancierde projecten, terwijl § 109, lid 2, UG volgens de bewoordingen ervan lijkt te moeten worden toegepast ongeacht de financieringsbron van de onderzoeksactiviteit [29], hetgeen evenwel door de verwijzende rechter moet worden bevestigd. [30]

30. Verder wijs ik erop dat § 109, lid 2, UG het gebruik van opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd met dezelfde persoon niet afhankelijk maakt van diens tewerkstelling bij een bepaald onderzoeksproject, noch van de uitvoering van bepaalde taken of diensten in verband met een dergelijk project, noch vereist dat de totale duur van die verhoudingen in overeenstemming wordt gebracht met de duur van het project waaraan die persoon is toegewezen. Die bepaling laat de universiteiten dus in beginsel vrij om dezelfde werknemer achtereenvolgens in het kader van verschillende projecten tewerk te stellen, voor een periode die tot twaalf jaar kan duren. [31] In een dergelijke situatie is het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd eerder bedoeld om te voorzien in permanente en blijvende behoeften van de universiteiten in een van de kernsectoren van hun activiteit, namelijk onderzoek [32], ongeacht of dat al dan niet extern wordt gefinancierd. [33] In dat verband wijs ik erop dat de advocaat van de MUW ter terechtzitting bij het Hof heeft verduidelijkt dat § 109, lid 2, UG ongeveer 30 % van haar personeel betreft. [34] Verder hebben de MUW en de Oostenrijkse regering er tijdens de procedure herhaaldelijk op gewezen dat wetenschappelijk personeel in universiteiten zelden in vaste dienst wordt genomen. Een en ander bevestigt, zoals de Commissie terecht opmerkt, dat het gebruik van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in de onderzoeks- en onderwijssector een gangbare praktijk is binnen de MUW en een aanzienlijk deel van haar personeel betreft.

31. Vervolgens merk ik op dat § 109, lid 2, UG geen enkele verduidelijking bevat over de *voorwaarden* waaronder gebruik kan worden gemaakt van opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd binnen de categorie van werknemers die in dienst zijn voor extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten. Die categorie wordt in haar algemeenheid beschouwd. Er wordt geen enkele specifieke kwalificatie of ervaring vereist in verband met de onderzoeksprojecten waarvoor de werknemers in dienst zijn, zodat die categorie zowel het wetenschappelijk personeel – onderzoekers maar ook docenten – als het technisch en administratief personeel kan omvatten, namelijk het gehele personeel dat in dienst is in de onderzoekssector. Aangezien § 109, lid 2, UG geen enkele voorwaarde in die zin bevat, kan die bepaling bovendien, anders dan de advocaat van de MUW ter terechtzitting voor het Hof heeft aangevoerd, niet aldus worden opgevat dat zij alleen betrekking heeft op het wetenschappelijk personeel in opleiding. [35]

29 In de tekst van die bepaling wordt inderdaad verwezen naar zowel „extern gefinancierde projecten" („Drittmittelprojekten") als „onderzoeksprojecten" in het algemeen („Forschungsprojekten"). De MUW heeft ter terechtzitting bij het Hof gepreciseerd dat het merendeel van de onderzoeksactiviteiten van de Oostenrijkse universiteiten door deze laatste wordt gefinancierd (ongeveer 75 % voor de MUW).

30 In dat verband wijs ik erop dat de advocaat van de MUW en de gemachtigde van de Oostenrijkse regering ter terechtzitting bij het Hof te kennen hebben gegeven dat § 109, lid 2, UG slechts van toepassing is op werknemers die in dienst zijn voor extern gefinancierde onderzoeksprojecten. Verzoekster in het hoofdgeding lijkt slechts in dienst te zijn geweest in het kader van extern gefinancierde projecten, hetgeen eveneens door de verwijzende rechter moet worden vastgesteld.

31 Ik wijs erop dat de vertegenwoordiger van verzoekster in het hoofdgeding ter terechtzitting bij het Hof een soortgelijk argument heeft aangevoerd, namelijk dat zij een laboratoriumassistente was en dat zij in het kader van haar activiteiten verschillende promovendi heeft geholpen, die elk hun eigen projecten hadden. Bovendien zou verzoekster in het hoofdgeding, vanaf het begin van de procedure bij de Oostenrijkse rechters, hebben aangevoerd dat het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd in haar geval niet was gerechtvaardigd, aangezien zij haar arbeid niet in het kader van projecten als zodanig verrichtte.

32 Ik wijs er echter op dat dit niet het geval lijkt te zijn voor verzoekster in het hoofdgeding, die, zoals uit de verwijzingsbeslissing blijkt, gedurende de gehele litigieuze periode in het kader van hetzelfde project in dienst was.

33 Zie met name arresten van 14 september 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punten 49-51), en 13 maart 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punt 55).

34 De advocaat van de MUW verwijst alleen naar werknemers die voor bepaalde tijd in dienst zijn in het kader van extern gefinancierde projecten.

35 Het feit – voor zover het bewezen is – dat in de algemene praktijk van de Oostenrijkse autoriteiten, of die van de MUW, § 109, lid 2, UG alleen wordt gebruikt voor jonge onderzoekers die ervaring moeten opdoen om te kunnen vooruitkomen in hun academische carrière, doet niet af aan de vaststelling dat die bepaling, zoals zij is geformuleerd, mogelijkerwijs een veel ruimere werkingssfeer heeft.

32. Verder bepaalt § 109, lid 2, in fine, UG dat voor de drie categorieën werknemers waarop dat lid betrekking heeft, een „eenmalige verlenging" van de arbeidsverhouding na de eerder in hetzelfde lid bepaalde zes of acht jaar voor een vaste aanvullende duur van maximaal vier jaar „is toegestaan indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging kan worden aangevoerd, in het bijzonder de voortzetting of voltooiing van onderzoeksprojecten of publicaties".

33. Ik merk op dat ofschoon een dergelijke verlenging als „eenmalig" wordt omschreven, uit het geval van verzoekster in het hoofdgeding – waarmee de MUW negen opeenvolgende overeenkomsten heeft gesloten in de voor deze zaak relevante periode en drie opeenvolgende overeenkomsten in een eerdere periode[36] – blijkt dat § 109, lid 2, UG toestaat, ten minste volgens de uitlegging die de MUW eraan geeft, dat een onbepaald aantal opeenvolgende overeenkomsten kan worden gesloten tijdens de periode tussen zes en acht jaar vóór de verlenging waarin diezelfde bepaling in fine voorziet. Verder wijs ik erop dat uit een lezing a contrario van § 109, lid 2, in fine, UG, volgens welke alleen de laatste verlenging een objectieve rechtvaardiging vereist, blijkt dat voor de vernieuwingen tijdens de bovenvermelde periode van zes tot acht jaar niet dezelfde voorwaarde geldt.

34. Gelet op het voorgaande meen ik dat § 109, lid 2, UG niet voldoet aan de voorwaarden van de in punt 25 van deze conclusie aangehaalde rechtspraak om een maatregel in de zin van clausule 5, punt 1, onder a), van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te vormen, aangezien die bepaling niet de precieze en concrete omstandigheden vaststelt waarin arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten en vernieuwd met werknemers in de sector van het universitaire onderzoek.[37]

35. In de tweede plaats moet worden nagegaan of § 109, lid 2, UG voldoet aan de voorwaarden om een maatregel te vormen in de zin van clausule 5, punt 1, onder b), van de genoemde raamovereenkomst voor zover daarbij de maximale totale duur van de betrokken arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd op tien jaar voor voltijdwerkers en op twaalf jaar voor deeltijdwerkers is vastgesteld.

36. Het lijdt geen twijfel dat die looptijden, absoluut beschouwd, zeer lang zijn. Zoals de Commissie in haar schriftelijke opmerkingen heeft verklaard, heeft het Hof al aanzienlijk kortere looptijden als buitensporig aangemerkt.[38] Ik meen evenwel dat het niet (of althans niet alleen) de totale duur op zich is die relevant is om te beoordelen of een nationale bepaling aan de doelstelling van een maatregel in de zin van clausule 5, punt 1, onder b), van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd beantwoordt. Bij de beoordeling van die duur moet immers rekening worden gehouden met de aard van de betrekkingen in kwestie, alsook met alle omstandigheden die de betrokken arbeidsverhoudingen kenmerken. De maximumlooptijden van § 109, lid 2, UG kunnen mijns inziens niet worden geacht op zich te kunnen voorkomen dat in de betrokken sector misbruik wordt gemaakt van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd.

37. Ik wijs erop dat dergelijke looptijden namelijk tot een derde van de loopbaan kunnen beslaan van een werknemer die tot het wetenschappelijk personeel van een universiteit behoort.[39] Dergelijke in absolute en relatieve zin lange looptijden doen vermoeden dat de van de betrokken werknemers vereiste prestaties niet voorzien in een loutere tijdelijke behoefte, maar daarentegen bedoeld zijn om

36 Tussen de eerste en de tweede reeks overeenkomsten is een periode van ongeveer een jaar verstreken, hetgeen lijkt te beletten dat de gehele arbeidsverhouding van verzoekster met de MUW als een opeenvolging van elkaar onmiddellijk opvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd kan worden beschouwd. Het staat evenwel aan de verwijzende rechter om zich daarover uit te spreken.

37 Het Hof is tot een tegengestelde slotsom gekomen in het arrest van 13 maart 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), inzake de werving van geassocieerde docenten door Spaanse universiteiten, in een context waarin de relevante bepalingen van nationaal recht, in vergelijking met de onderhavige zaak, veel preciezer en duidelijker waren, en de gevolgen van de toepassing ervan voor de instabiliteit van de arbeidsverhouding van de betrokkenen minder zwaar waren. In dat arrest heeft het Hof geoordeeld dat het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten was gerechtvaardigd door de noodzaak om specifieke onderwijstaken in deeltijd toe te vertrouwen aan „deskundigen met erkende vakbekwaamheid" die een beroepsactiviteit uitoefenden buiten het universitaire milieu (punt 48). Het heeft ook benadrukt dat de betrokken docenten door de voorwaarden voor een dergelijk gebruik niet in een precaire situatie terechtkwamen.

38 Zie met name beschikking van 21 september 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, punt 61).

39 Uitgaande van een loopbaan die begint bij een leeftijd van 25 jaar en eindigt bij een leeftijd van 65 jaar.

te voorzien in een permanente en blijvende behoefte van de werkgever.[40] Verder benadruk ik dat de lange duur van die looptijden, samen met het feit dat er geen beperking is op het aantal toegestane opeenvolgende vernieuwingen voor de zes tot acht eerste jaren van de arbeidsverhouding, de situatie van die werknemers nog onzekerder maakt. Evenzo maakt het feit dat geen objectieve rechtvaardiging voor die opeenvolgende vernieuwingen wordt geëist, dergelijke aanzienlijke looptijden op zich des te minder geschikt als bescherming tegen misbruiken.

38. Derhalve ben ik van mening dat § 109, lid 2, UG niet voldoet aan de eisen van clausule 5, punt 1, onder b), van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

39. Ten slotte blijkt uit de bewoordingen van § 109, lid 2, UG dat, uitgezonderd voor de laatste periode van vier jaar, geen enkele beperking op het aantal toegestane vernieuwingen is vastgesteld. Die bepaling heeft dus niet tot doel punt c) van die clausule om te zetten.

40. Gelet op de bovenstaande overwegingen moet mijns inziens tot de slotsom worden gekomen dat het bepaalde in § 109, lid 2, UG niet voldoet aan het criterium om te kunnen worden aangemerkt als maatregelen in de zin van clausule 5, punt 1, onder a) tot en met c) van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De verwijzende rechter heeft bovendien geen gewag gemaakt van gelijkwaardige wettelijke maatregelen in de zin van die clausule, die van toepassing zouden zijn op de situatie van verzoekster in het hoofdgeding. Derhalve dient te worden vastgesteld dat het gebruik van opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in de sector van het universitair onderzoek, dat in het Oostenrijkse recht door § 109, lid 2, UG wordt toegestaan, niet gepaard gaat met maatregelen waarmee misbruik kan worden voorkomen.

B. Eerste prejudiciële vraag

41. Met zijn eerste prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in essentie van het Hof te vernemen of clausule 4, punt 1, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid in de weg staat aan een wetgeving als aan de orde in het hoofdgeding, en verder of het pro-rata-temporisbeginsel van clausule 4, punt 2, van toepassing is op een situatie als die van verzoekster in het hoofdgeding.

42. Zoals blijkt uit de preambule van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en uit overweging 11 van richtlijn 97/81, beoogt die kaderovereenkomst een algemeen raamwerk op te stellen om de discriminatie van deeltijdwerkers uit te bannen en om de ontwikkeling van de mogelijkheden voor deeltijdarbeid te bevorderen op een manier die zowel voor werkgevers als voor werknemers aanvaardbaar is. Clausule 4 van die overeenkomst heeft als opschrift „Het beginsel van gelijke behandeling” en bepaalt in punt 1: „Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd in dienst zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.” Punt 2 van die clausule bepaalt dat „[w]anneer zulks passend is, [...] het pro-rata-temporisbeginsel [wordt] toegepast.”

43. In de eerste plaats moet worden nagegaan of de bepalingen die de duur van in het kader van § 109, lid 2 gesloten arbeidsovereenkomsten regelen, „arbeidsvoorwaarden” in de zin van die clausule 4 vormen.

40 Zie met name arrest van 26 januari 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak), en beschikking van 21 september 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

44. Dat is mijns inziens ongetwijfeld het geval. Gelet op de doelstellingen van clausule 4 van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid, moet die clausule worden opgevat als de uitdrukking van een beginsel van sociaal recht van de Unie dat niet restrictief mag worden uitgelegd.[41] Een uitlegging van die clausule volgens welke de voorwaarden waaronder overeenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten en vernieuwd zijn uitgesloten van het begrip „arbeidsvoorwaarden" , zou neerkomen op een met het doel van deze clausule strijdige vermindering van de omvang van de aan de betrokken werknemers geboden bescherming tegen discriminatie, doordat naar de aard van de arbeidsverhoudingen een onderscheid zou worden ingevoerd zonder dat een dergelijk onderscheid uit de bewoordingen van deze clausule volgt.[42]

45. In de tweede plaats moet worden nagegaan of § 109, lid 2, UG deeltijdwerkers minder gunstig behandelt dan vergelijkbare voltijdwerkers. Verzoekster in het hoofdgeding en de Commissie zijn van mening dat dit het geval is, terwijl de MUW en de Oostenrijkse regering het tegengestelde menen.

46. In dat verband wijs ik er om te beginnen op dat de vergelijkbare groep voltijdwerkers die in aanmerking moet worden genomen om te beoordelen of § 109, lid 2, UG een discriminatie bevat ten aanzien van deeltijdwerkers, bestaat uit de voltijdwerkers die door de MUW voor bepaalde tijd in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten zijn aangeworven.[43]

47. Vervolgens merk ik op dat zowel de MUW als de Oostenrijkse regering aanvoert dat de mogelijkheid voor deeltijdwerkers om langer te werken dan hun voltijdse collega's, zelfs in het kader van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd, niet als een nadeel kan worden aangemerkt, maar eerder als een voordeel (of als compensatie voor een nadeel) moet worden beschouwd, gelet op het feit dat er na de beëindiging van de arbeidsverhouding geen enkele waarborg bestaat om in aanmerking te komen voor een betrekking voor onbepaalde tijd, met name gelet op het tekort aan dergelijke betrekkingen bij universiteiten.

48. Ik geef toe dat dit argument mij nauwelijks overtuigt. Wanneer bepaalde arbeid, een bepaalde dienst of een bepaalde taak wegens de aard ervan alleen in het kader van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd kan worden verricht, kan uiteraard niet worden uitgesloten dat de omstandigheid dat bij de vaststelling van de maximumduur van die arbeidsverhouding rekening wordt gehouden met het feit dat een deeltijdwerker voor het verrichten van dergelijke arbeid, dienst of taak over een kleiner aantal arbeidsuren beschikt dan een voltijdwerker, beantwoordt aan de noodzaak om een gelijkwaardige behandeling van die twee categorieën werknemers te waarborgen.

49. Ik wijs er echter op dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde functies zowel in het kader van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd als in het kader van een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd kunnen worden uitgevoerd. Verder blijkt uit de overwegingen in met name punt 30 van de onderhavige conclusie dat § 109, lid 2, UG de universiteiten in staat stelt te voorzien in de facto permanente en blijvende personeelsbehoeften, door gebruik te maken van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd. In dergelijke omstandigheden kan het feit dat een deeltijdwerker zijn arbeidsverhouding voor bepaalde tijd met de universiteit langer kan verlengen dan zijn voltijdse collega's niet als een voordeel worden beschouwd. Het aanvaarden van een dergelijke zienswijze zou er immers op neerkomen dat een categorie werknemers die in werkelijkheid het meest risico loopt om het slachtoffer te worden van misbruik van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd als bevoorrecht wordt beschouwd, en uiteindelijk dat een dergelijk misbruik wordt gerechtvaardigd op grond dat vergelijkbare betrekkingen voor onbepaalde tijd zeldzaam zijn, welke zeldzaamheid op zijn beurt ook

41 Zie arrest van 10 juni 2010, Bruno e.a. (C-395/08 en C-396/08, EU:C:2010:329, punt 32).

42 Zie naar analogie arrest van 10 juni 2010, Bruno e.a. (C-395/08 en C-396/08, EU:C:2010:329, punt 33). Zie ook naar analogie met betrekking tot clausule 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, arrest van 12 december 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punten 33-35).

43 Ik verwijs ter zake naar het begrip „vergelijkbare voltijdwerker" van clausule 3, punt 2, eerste alinea, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid.

afhangt van het werkgelegenheidsbeleid van de universiteiten, dat de mogelijkheden van § 109, lid 2, UG zo intensief mogelijk wil gebruiken. Ik wijs er bovendien op dat de arbeidsverhouding met de universiteit na het verstrijken van de in die bepaling vastgestelde maximumlooptijden weliswaar ophoudt te bestaan, maar dat dit niet wegneemt dat wanneer deze laatste er belang bij heeft die verhouding voort te zetten, zij dat in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal moeten doen. [44] Ten slotte kan het argument van de Oostenrijkse regering, volgens hetwelk § 109, lid 2, UG voor de partijen bij de arbeidsverhouding slechts een mogelijkheid biedt waarvan zij geen gebruik hoeven te maken, evenmin worden aangenomen, met name gelet op de onevenwichtigheid die onvermijdelijk tussen die partijen bestaat, in het bijzonder in een situatie waarin een werknemer zeer weinig kansen heeft om zijn arbeidsverhouding met de universiteit op een andere wijze te behouden dan door middel van een overeenkomst voor bepaalde tijd.

50. Zelfs indien – mijns inziens ten onrechte – wordt aangenomen dat het feit dat deeltijdwerkers hun arbeidsverhouding met de universiteit langer kunnen verlengen dan hun voltijdse collega's een voordeel vormt, merk ik in ieder geval op, zoals ook de Commissie in haar schriftelijke opmerkingen doet, dat § 109, lid 2, in fine, UG voor voltijdwerkers voorziet in een verlenging van ongeveer 66 % van de in dat lid bepaalde maximumduur van zes jaar, terwijl dat percentage voor de deeltijdwerkers slechts 50 % bedraagt. Een dergelijk „voordeel" is dus, relatief gezien, groter voor werknemers van de eerste categorie dan voor die van de tweede, hetgeen een verschil in behandeling ten nadele van laatstgenoemden impliceert.

51. In de derde plaats moet worden nagegaan of het verschil in behandeling tussen deeltijd- en voltijdwerkers in de zin van § 109, lid 2, UG op grond van objectieve redenen gerechtvaardigd is. De Oostenrijkse regering en de MUW stellen dat de verschillende toegestane maximumlooptijden van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor voltijd- en deeltijdbetrekkingen de werkelijke verschillen tussen die betrekkingen op het gebied van het universitair onderzoek weerspiegelen. Volgens die belanghebbenden worden de prestaties en de kwalificatie op dat gebied hoofdzakelijk gemeten op basis van de publicatie van de onderzoeksresultaten. Bij toepassing van dezelfde maximumlooptijden zouden deeltijdwerkers minder mogelijkheden hebben om hun plaats te verwerven in het hoog competitieve domein van universitair onderzoek dan hun voltijdse collega's. Deeltijdwerkers moeten dus een langere contractduur kunnen genieten om ervoor te zorgen dat zij geen academisch concurrentienadeel lijden tegenover voltijdwerkers.

52. In dat verband herinner ik eraan dat het Hof in het arrest van 7 februari 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, punt 14), inzake discriminatie op grond van geslacht, heeft verklaard dat de zienswijze dat er een specifiek verband bestaat tussen de duur van een beroepsactiviteit en het verwerven van een bepaald niveau van kennis of ervaring, niet meer is dan een generaliserende uitspraak over bepaalde categorieën werknemers, waaruit geen objectieve criteria kunnen worden afgeleid, buiten elke discriminatie om. Ook al gaan anciënniteit en beroepservaring hand in hand, en is een ervaren werknemer in beginsel beter toegerust voor de hem opgedragen werkzaamheden, hangt het objectieve karakter van een dergelijk criterium af van alle omstandigheden van het individuele geval en met name van het verband tussen de aard van de uitgeoefende functie en de ervaring die de uitoefening van deze functie na een bepaald aantal arbeidsuren verschaft. [45]

53. Het staat aan de nationale rechter, die als enige bevoegd is om de feiten te beoordelen en de nationale wetgeving uit te leggen, om in het licht van alle relevante gegevens vast te stellen of § 109, lid 2, UG door het invoeren van verschillende toegestane maximumlooptijden voor arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd met voltijdwerkers en met deeltijdwerkers heeft beoogd rekening te houden met de door de MUW en de Oostenrijkse regering genoemde overwegingen, en of

44 Eventueel in het kader van door de universiteit gefinancierde projecten, indien – zoals de advocaat van de MUW heeft benadrukt in antwoord op een door het Hof ter terechtzitting gestelde vraag – voor de extern gefinancierde projecten geen betrekkingen voor onbepaalde tijd beschikbaar zijn.

45 Zie ook arrest van 2 oktober 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, punt 23).

er in de sector van het, met name wetenschappelijk, onderzoek in Oostenrijk een zeker verband bestaat tussen het aantal gewerkte arbeidsuren en de verwerving van een kwalificatie, ervaring, of diploma's die toegang kunnen geven tot selectieprocedures met het oog op bevordering in de universitaire loopbaan of het verkrijgen van een betrekking voor onbepaalde tijd[46], of die de slaagkansen voor dergelijke selectieprocedures kunnen verbeteren. Ik beperk mij in dit verband tot de opmerking dat zowel de voor voltijd- en deeltijdwerkers gebruikte omrekeningsformule[47], die niet is gebaseerd op effectief gewerkte uren, als de mogelijkheid om de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd voor een, relatief gezien, langere termijn te verlengen voor voltijdwerkers dan voor deeltijdwerkers, niet in overeenstemming lijkt met de door de Oostenrijkse regering en de MUW aangehaalde doelstellingen.

54. In de vierde en laatste plaats dient in omstandigheden als die in het hoofdgeding de toepassing van het pro-rata-temporisbeginsel van clausule 4, punt 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid te worden uitgesloten. Zonder dat hoeft te worden ingegaan op de vraag of dit beginsel, zoals de Oostenrijkse regering stelt, slechts geldt voor diensten met een vergoedend karakter, wijs ik erop dat die clausule slechts in toepassing van dat beginsel voorziet, wanneer zulks „passend" is. Zoals die regering terecht stelt, zou een strikte toepassing van dat beginsel bij het bepalen van de maximumduur van de arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd die van toepassing is op deeltijdwerkers, leiden tot de vaststelling van extreem lange looptijden voor werknemers met de in uren kortste werkwerk, hetgeen niet-toelaatbaar zou zijn in het licht van de beperkingen van clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

C. Tweede prejudiciële vraag

55. Met zijn twee prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in essentie van het Hof te vernemen of een nationale bepaling als § 109, lid 2, UG, is aan te merken als een indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54. Volgens die bepaling is er sprake van „indirecte discriminatie" „wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn".

56. Zoals het Hof in het arrest van 2 oktober 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, punt 25), heeft verklaard, roept een wettelijke bepaling die voor deeltijdwerkers in een minder gunstige behandeling voorziet dan voor voltijdwerkers, een indirecte discriminatie ten nadele van vrouwelijke werknemers in het leven, wanneer blijkt dat in feite een aanzienlijk lager percentage mannen dan vrouwen deeltijds werkt. Een dergelijke ongelijke behandeling is evenwel verenigbaar met richtlijn 2006/54, indien zij haar rechtvaardiging vindt in objectieve factoren die losstaan van elke discriminatie op grond van geslacht.

57. Derhalve moet voor een slotsom dat er in de omstandigheden van het hoofdgeding sprake is van indirecte discriminatie op grond van geslacht, aan twee voorwaarden zijn voldaan. Ten eerste moet § 109, lid 2, UG zonder objectieve reden voorzien in een minder gunstige behandeling voor deeltijdwerkers dan voor voltijdwerkers. Ten tweede moet worden aangetoond dat een aanzienlijk groter percentage vrouwen dan mannen deeltijds werkt.

46 Dat zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn, indien met het oog op de toelating tot een vergelijkend examen of de beoordeling van de kwalificaties van de kandidaten rekening zou worden gehouden met het aantal arbeidsuren dat is gewerkt in het kader van door universiteiten uitgevoerde onderzoeksprojecten.

47 Het is de voor deeltijdarbeid bepaalde maximumduur die op dergelijke werknemers van toepassing is en voor de periodes waarin voltijds is gewerkt, wordt gebruikgemaakt van een vaste omrekeningsformule om „het deeltijdequivalent" te bepalen: twaalf maanden voltijdwerk komt overeen met zes maanden deeltijdwerk, met een verhouding van 4 tot 3, en omgekeerd komt twaalf maanden deeltijdwerk overeen met negen maanden voltijdwerk.

58. Wat de eerste voorwaarde betreft, verwijs ik naar punten 47 tot en met 50 van de onderhavige conclusie, waarin ik bevestigend heb geantwoord op de vraag of § 109, lid 2, UG deeltijdwerkers benadeelt tegenover voltijdwerkers. Wat het bestaan van objectieve redenen betreft die de minder gunstige behandeling rechtvaardigen waarin die bepaling voor deeltijdwerkers voorziet, verwijs ik naar de punten 51 tot en met 53 van de onderhavige conclusie, waarin wordt gesteld dat het aan de verwijzende rechter staat om te beoordelen of de criteria waarop de door de MUW en de Oostenrijkse regering ingeroepen redenen zijn gebaseerd, relevant en objectief zijn.

59. Wat betreft de tweede voorwaarde van punt 57 van de onderhavige conclusie, blijkt uit de rechtspraak dat, teneinde na te gaan of een vastgesteld verschil in behandeling tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers aanzienlijk meer vrouwen dan mannen treft, de verwijzende rechter alle werknemers in aanmerking dient te nemen voor wie de nationale regeling die ten grondslag ligt aan die ongelijke behandeling, geldt. De groep van personen die bij de vergelijking moet worden meegenomen, wordt dus door de werkingssfeer van de betrokken regeling bepaald.[48] Ik wijs er echter op dat de enige statistieken die in het kader van het verzoek om een prejudiciële beslissing zijn overgelegd, slechts betrekking hebben op werknemers die door de MUW op basis van § 109, lid 2, UG in dienst zijn genomen.[49] Het Hof beschikt dus niet over relevante gegevens op basis waarvan het kan beoordelen of in de categorie van deeltijdwerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die, zoals verzoekster in het hoofdgeding, voor extern gefinancierde projecten of voor onderzoeksprojecten in dienst zijn genomen, het percentage vrouwen aanzienlijk hoger is dan het percentage mannen.

D. Derde prejudiciële vraag

60. De derde prejudiciële vraag van de verwijzende rechter heeft betrekking op de bewijslast die uit hoofde van artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54[50] bij een persoon ligt die zich door een indirecte discriminatie op grond van geslacht benadeeld acht. Volgens die bepaling staat het aan een dergelijke persoon, voor een rechter of enige andere bevoegde instantie feiten aan te tonen of bewijzen aan te dragen die het bestaan van directe of indirecte discriminatie kunnen doen *vermoeden*.[51] De bewijslast wordt bij de verweerder gelegd indien er sprake is van „kennelijke discriminatie”[52].

61. Zowel de MUW als de Oostenrijkse regering is van mening dat verzoekster in het hoofdgeding niet heeft voldaan aan haar bewijslast in de zin van artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54, aangezien zij om haar bewering van discriminatie op grond van geslacht te staven alleen maar heeft verwezen naar statistieken betreffende de arbeidsmarkt in Oostenrijk, waaruit blijkt dat aanzienlijk meer vrouwen dan mannen deeltijds in dienst zijn genomen. Die belanghebbenden herinneren eraan dat, volgens de rechtspraak van het Hof, teneinde na te gaan of een schijnbaar neutrale nationale maatregel ten aanzien van vrouwelijke werknemers ongunstiger gevolgen heeft dan ten aanzien van mannelijke werknemers, de groep van personen die voor vergelijking in aanmerking komen, in beginsel door de werkingssfeer van deze regeling wordt bepaald.[53] Verzoekster in het hoofdgeding had haar verzoek dus moeten steunen op gegevens die uitsluitend betrekking hadden op werknemers die onder de werkingssfeer van § 109, lid 2, UG vielen.

48 Zie arresten van 13 januari 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punt 73), en 6 december 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punt 40).

49 Uit de statistieken blijkt dat 79 % van de vrouwen en 75 % van de mannen die met een op basis van § 109, lid 2, UG gesloten overeenkomst in dienst zijn genomen, deeltijds werken.

50 Artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54 bepaalt dat „[d]e lidstaten [...], overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen [nemen] om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder moet bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden”.

51 Zie arresten van 19 oktober 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, punt 68), en 21 juli 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, punt 29).

52 Zie overweging 30 van richtlijn 2006/54.

53 Zie met name arresten van 13 januari 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punt 73); 6 december 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punt 40), en 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, punt 59).

62. In dat verband wijs ik erop dat uit de door de MUW en de Oostenrijkse regering aangehaalde rechtspraak blijkt dat alleen relevante statistieken, die betrekking hebben op de werknemers die door de betrokken nationale maatregel worden geraakt, verzoekster in staat stellen een „kennelijke discriminatie" aan te tonen, en derhalve de bewijslast over te dragen aan de verwerende partij. Die rechtspraak behandelt echter niet de vraag – die echter in de onderhavige zaak aan de orde is – met welke gegevens een persoon die zich door een indirecte discriminatie op grond van geslacht benadeeld acht, een kennelijke discriminatie kan aantonen in het geval waarin dergelijke statistieken niet beschikbaar zijn of voor die persoon moeilijk toegankelijk zijn.

63. Rekening houdend met de doelstelling van artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54, die erin bestaat de bewijslast van de verzoekende partij in procedures inzake schending van het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep te verlichten [54], en gelet op het feit dat het aan de lidstaten staat om in alle fasen van de procedures een voor de eiser gunstigere bewijsregeling in te voeren [55], ben ik van mening dat kennelijke discriminatie op grond van geslacht niet kan worden geacht niet te zijn onderbouwd op grond van het loutere feit dat de verzoekende partij zich bij gebreke van toegankelijke nauwkeurigere gegevens heeft gesteund op algemene statistieken over de arbeidsmarkt in de betrokken lidstaat. In een dergelijke situatie staat het aan de verwerende partij om statistische gegevens over te leggen met betrekking tot alle werknemers die door de betrokken nationale maatregel worden geraakt [56], of, volgens de toepasselijke regels van nationaal recht, aan de rechter of de nationale instantie die bevoegd is om deze ambtshalve te verkrijgen. [57]

E. Verzoek tot beperking in de tijd van de gevolgen van het arrest van het Hof

64. In haar schriftelijke opmerkingen verzoekt de MUW, daarin gesteund door de Oostenrijkse regering, het Hof om, indien het in antwoord op de prejudiciële vragen van de verwijzende rechter zou meegaan in de stelling van verzoekster in het hoofdgeding, de gevolgen van het te wijzen arrest in de tijd te beperken. De Commissie verzoekt het Hof dat verzoek af te wijzen.

65. Volgens vaste rechtspraak van het Hof verklaart en preciseert de uitlegging die het Hof krachtens de hem bij artikel 267 VWEU verleende bevoegdheid geeft aan een voorschrift van Unierecht, de betekenis en de strekking van dat voorschrift zoals het sedert het tijdstip van de inwerkingtreding ervan moet of had moeten worden verstaan en toegepast. Daaruit volgt dat de rechter het aldus uitgelegde voorschrift zelfs kan en moet toepassen op rechtsbetrekkingen die zijn ontstaan en tot stand zijn gekomen vóór het arrest waarbij op het verzoek om uitlegging is beslist, indien voor het overige is voldaan aan de voorwaarden waaronder een geschil over de toepassing van dat voorschrift voor de bevoegde rechter kan worden gebracht. [58] Slechts in zeer uitzonderlijke gevallen kan het Hof uit hoofde van een aan de rechtsorde van de Unie inherent algemeen beginsel van rechtszekerheid besluiten om beperkingen te stellen aan de mogelijkheid voor iedere belanghebbende om met een beroep op een door het Hof uitgelegde bepaling of uitgelegd beginsel te goeder trouw tot stand gekomen rechtsbetrekkingen opnieuw in geding te brengen. Tot een dergelijke beperking kan slechts worden besloten indien is voldaan aan twee essentiële criteria, te weten de goede trouw van de belanghebbende kringen en het gevaar voor ernstige verstoringen. [59] Het Hof beperkt de werking van zijn prejudiciële arresten in de tijd slechts in zeer specifieke omstandigheden, met name wanneer er

54 Het grote belang van de vaststelling van regels inzake bewijslast voor de effectieve handhaving van het beginsel van gelijke behandeling wordt overigens benadrukt in overweging 30 van richtlijn 2006/54.

55 Zie overweging 30 van richtlijn 2006/54.

56 Ik wijs erop dat de MUW tijdens de procedure in het hoofdgeding aan de verwijzende rechter alleen statistieken over haar werknemers heeft overgelegd en daarbij heeft benadrukt dat het om de enige beschikbare gegevens ging, en dat de advocaat van de MUW pas ter terechtzitting heeft verklaard dat de statistieken over de andere universiteiten zijn gepubliceerd en dus voor iedereen gemakkelijk toegankelijk zijn.

57 Zie overweging 30 van richtlijn 2006/54.

58 Zie met name arresten van 10 mei 2012, Santander Asset Management SGIIC e.a. (C-338/11–C-347/11, EU:C:2012:286, punt 58); 18 oktober 2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, punt 41), en 22 januari 2015, Balazs (C-401/13 en C-432/13, EU:C:2015:26, punt 49).

59 Zie arrest van 22 januari 2015, Balazs (C-401/13 en C-432/13, EU:C:2015:26, punt 50 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

gevaar bestaat voor ernstige economische gevolgen, inzonderheid gezien het grote aantal op basis van de geldig geachte regeling te goeder trouw tot stand gekomen rechtsbetrekkingen, en wanneer blijkt dat particulieren en de nationale autoriteiten tot met het Unierecht strijdig gedrag zijn gebracht op grond van een objectieve, grote onzekerheid over de strekking van bepalingen van Unierecht, aan welke onzekerheid het gedrag zelf van andere lidstaten of de Commissie eventueel heeft bijgedragen. [60]

66. In casu is er mijns inziens echter geen sprake van dergelijke omstandigheden, zodat niet voldaan is aan het criterium van de goede trouw van de belanghebbende kringen. De in de onderhavige conclusie ontwikkelde analyse is immers slechts het resultaat van de toepassing van vaste rechtspraak van het Hof op de omstandigheden van het hoofdgeding, in welke rechtspraak reeds lang de criteria zijn vastgesteld aan de hand waarvan de verenigbaarheid van een nationale regel met clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en clausule 4 van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid moet worden beoordeeld, zodat wanneer het Hof zou instemmen met deze analyse, niet kan worden aangevoerd dat er een objectieve, grote onzekerheid bestond over de strekking van die bepalingen van het Unierecht.

III. Conclusie

67. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging de door het Arbeits- und Sozialgericht Wien gestelde vragen en de aanvullende vraag die ik het Hof voorstel ambtshalve op te werpen, als volgt te beantwoorden:

„1) Clausule 5, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale wettelijke bepaling, zoals aan de orde in het hoofdgeding, die niet voorziet in passende maatregelen, in de zin van die clausule, om het misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen voor werknemers die bij universiteiten in dienst zijn in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten.

2) Een nationale wetgeving als aan de orde in het hoofdgeding, die de maximumduur voor opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd voor voltijdwerkers die bij universiteiten in dienst zijn in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten op zes jaar vaststelt, terwijl die maximumduur voor deeltijdwerkers acht jaar bedraagt, en die een eenmalige verlenging van die looptijden toestaat die respectievelijk tot tien en tot twaalf jaar kan bedragen, kan een discriminatie meebrengen die is verboden door clausule 4, punt 1, van de op 6 juni 1997 gesloten kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid, opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, indien een dergelijk verschil in behandeling niet op grond van objectieve redenen is gerechtvaardigd, hetgeen de nationale rechter dient na te gaan. Het pro-rata-temporisbeginsel van clausule 4, punt 2, van deze raamovereenkomst is niet van toepassing op de omstandigheden van het hoofdgeding.

3) Een dergelijke wetgeving kan eveneens een indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 2, onder b), van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van

60 Zie in die zin arrest van 22 januari 2015, Balazs (C-401/13 en C-432/13, EU:C:2015:26, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak), en conclusie van advocaat-generaal Mengozzi in de zaak Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, punt 81).

mannen en vrouwen in arbeid en beroep meebrengen, indien wordt vastgesteld dat het percentage vrouwen in de groep van deeltijdwerkers waarop die wetgeving betrekking heeft aanzienlijk hoger is dan het percentage mannen.

4) Artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54 moet aldus worden uitgelegd dat een persoon die zich door een discriminatie op grond van geslacht benadeeld acht, ter staving van de feiten op basis waarvan een dergelijke discriminatie kan worden vermoed, kan steunen op algemene statistieken over de arbeidsmarkt in de betrokken lidstaat, wanneer nauwkeurigere statistische gegevens over de werknemers waarop de betrokken nationale maatregel van toepassing is, niet beschikbaar of niet gemakkelijk toegankelijk zijn."