gen, aufgrund deren sie zu ihrer Beurteilung gelangt ist, innerhalb vernünftiger Grenzen gehalten und ihr Ermessen nicht offensichtlich fehlerhaft ausgeübt hat. Der Gerichtshof darf somit die Beurteilung der Befähigung der Bewerber oder des dienstlichen Interesses durch die Anstellungsbehörde nicht durch seine eigene Beurteilung ersetzen.

3. Eine Verfügung der Anstellungsbehörde, die das Dienstverhältnis und die Laufbahn des Beamten berührt, darf nicht aufgrund sein Verhalten betreffender Tatsachen getroffen werden, die in seiner Personalakte nicht erwähnt sind. Eine auf solche Tatsachen gestützte Verfügung verkennt nämlich den Anspruch des Beamten auf Gehör, der durch Artikel 26 des Statuts in bezug auf die Personalakte und durch Artikel 43 des Statuts in bezug auf die regelmäßigen Beurteilungen gewährleistet werden soll. Sie verstößt somit gegen die Garantien des Statuts und ist aufzuheben, weil sie in einem fehlerhaften Verfahren ergangen ist.

SITZUNGSBERICHT
in der Rechtssache 233/85 *

I — Sachverhalt

1. Am 23. Februar 1983 traf die Kommission eine Entscheidung zur Neuordnung ihrer Übersetzungsdienste in Brüssel und Luxemburg. Diese Neuordnung sollte unter anderem die Einführung spezialisierter Gruppen innerhalb der Übersetzungsabteilungen umfassen, die unter der Verantwortung eines Gruppenleiters stehen sollten; der Ernennung der Gruppenleiter sollte eine Aufforderung zur Abgabe von Bewerbungen vorausgehen.

Es wurde beschlossen, die Gruppenleiter nach Ablauf einer Erprobungsphase zu ernennen, während deren verschiedene Bewerber um die Stelle das Amt des Gruppenleiters nacheinander je sechs Monate lang ausüben sollten.

2. Die Klägerin, die 1966 in den Dienst der Kommission getreten und seit 1974 als Überprüferin — seit dem 1. Januar 1979 in der Besoldungsgruppe LA 4 — tätig ist, wurde im ersten Abschnitt der Erprobungsphase vom 1. Juli 1983 bis 30. November 1983 mit der Tätigkeit des Leiters der Gruppe „Wirtschaft und Finanzen" in der italienischen Übersetzungsabteilung betraut.

Für die Zeit vom 1. Dezember 1983 bis 31. Mai 1984 wurde Herr Carlo Tutzschky, Übersetzer seit 1971, Überprüfer in Besoldungsgruppe LA 5 seit 1. Oktober 1976 und seit 1. November 1982 in Besoldungsgruppe LA 4 eingestuft, versuchsweise mit der Tätigkeit des Gruppenleiters betraut.

Ein dritter Beamter, der sich für die Erprobungsphase beworben hatte, zog seine Bewerbung zurück.

3. Im Juni 1984 veröffentlichte die Kommission die Stellenbekanntgabe KOM(84) 1059 betreffend die Planstelle eines Gruppenleiters in der Laufbahn LA 5/LA 4 für die Übersetzungsgruppe

* Verfahrenssprache: Französisch.

„Wirtschaft und Finanzen" in der italienischen Abteilung. Die Tätigkeit war dort wie folgt beschrieben:

„Unter der Leitung des Abteilungsleiters und in Übereinstimmung mit ihm Verantwortlichkeit für die Verteilung und die ordnungsgemäße Ausführung der der Gruppe obliegenden Übersetzungsarbeiten; Überprüfung oder Übersetzung von seiner Gruppe anvertrauten Texten; trägt für die berufliche Vervollkommnung der Mitglieder der Gruppe Sorge."

Für die Planstelle wurden folgende Fachkenntnisse verlangt:

„1) Abgeschlossenes Hochschulstudium oder gleichwertige Berufserfahrung;

2) gründliche Kenntnis der Probleme im Zusammenhang mit der Leitung der Arbeit einer Gruppe von Übersetzern;

3) gründliche Erfahrung auf dem Gebiet der Übersetzung und der Überprüfung, insbesondere von Texten aus den Bereichen Wirtschaft und Finanzen."

Die Klägerin und Herr Tutzschky bewarben sich auf diese Stellenbekanntgabe hin.

4. In einem an den Leiter der Personalabteilung gerichteten Vermerk vom 12. Juni 1984, der der Klägerin nicht mitgeteilt wurde, schlug der Leiter der italienischen Übersetzungsabteilung, Herr Bellardi-Ricci, vor, die freie Stelle mit Herrn Tutzschky zu besetzen. Dieser habe in der Erprobungsphase ein tadelloses Funktionieren seiner Gruppe gewährleistet und sich durch Qualität und Takt seines Vorgehens der uneingeschränkten Zustimmung seiner Mitarbeiter aller Besoldungsgruppen versichert; die Klägerin verfüge über solide Kenntnisse auf dem Gebiet Wirtschaft/Finanzen, habe jedoch in bezug auf die Fähigkeit, die Arbeit einer Gruppe von Übersetzern, Hauptübersetzern und Überprüfern zu leiten und die Gruppe zu motivieren, keine ebenso große Befähigung bewiesen. Zwar seien die beruflichen Fachkenntnisse der beiden Bewerber im Hinblick auf ihre Fähigkeit als Übersetzer und Überprüfer etwa gleich hoch; in der Erprobungsphase habe sich jedoch bestätigt, daß Herr Tutzschky im Hinblick auf die Befähigung zum Management sowohl in bezug auf die Verteilung der Arbeit als auch auf ihre Überwachung in einem Klima guter menschlicher Beziehungen besser geeignet sei.

Aufgrund dieses Schreibens, dessen Inhalt Herr Bellardi-Ricci in einem Gespräch mit dem Direktor für Personal bestätigte, unterbreitete letzterer dem Generaldirektor für Personal und Verwaltung den Vorschlag, Herrn Tutzschky, Beamter in der Besoldungsgruppe LA 4, im Wege der Versetzung in die freie Planstelle einzuweisen. Diese Versetzung wurde am 19. Oktober 1984 mit Wirkung vom 1. Oktober 1984 verfügt.

Am 29. Oktober 1984 erhielt die Klägerin ein Formularschreiben, in dem ihr ohne weitere Erläuterung mitgeteilt wurde, daß ihre Bewerbung zurückgewiesen worden sei.

Mit dienstlichem Schreiben vom 5. November 1984, von dem die Klägerin Kenntnis nahm, gab der Leiter der italienischen Übersetzungsabteilung dem Personal bekannt, daß Herr Tutzschky durch Verfügung der Anstellungsbehörde vom 19. Oktober 1984 zum Leiter der Gruppe „Wirtschaft und Finanzen" ernannt worden sei.

5. Am 22. Januar 1985 legte die Klägerin Beschwerde gegen die Zurückweisung ihrer Bewerbung und die Einweisung des Herrn Tutzschky in die Planstelle des Gruppenleiters ein. Sie übersandte dem Vorsitzenden des „Paritätischen Ausschusses für Chancengleichheit" der Kommission eine Kopie der Beschwerde.

Am 12. Juli 1985 wurde der Klägerin mitgeteilt, der „Paritätische Ausschuß für Chancengleichheit" halte das Vorliegen einer versteckten Diskriminierung der Klägerin auf den ersten Blick nicht für ausgeschlossen; ganz allgemein sei er wegen des Mangels an weiblichen Beamten auf der Leitungsebene in den Übersetzungsdiensten besorgt, wo der Anteil der Frauen auf der Ebene der Gruppen- und Abteilungsleiter geringer sei als ihr Anteil an den übrigen Ämtern in der Sonderlaufbahn LA.

Mit Schreiben vom 6. August 1985 — nach Erhebung der vorliegenden Klage — wies der Vizepräsident der Kommission die Beschwerde der Klägerin zurück.

II — Schriftliches Verfahren und Anträge

1. Die Klägerin hat mit Klageschrift, die am 24. Juli 1985 in das Register der Kanzlei des Gerichtshofes eingetragen worden ist, die vorliegende Klage erhoben.

Sie beantragt,

1) die Klage für zulässig und begründet zu erklären,

2) — die Entscheidung, mit der ihre Bewerbung um die Planstelle des Leiters der Übersetzungsgruppe „Wirtschaft und Finanzen" auf die Stellenbekanntgabe KOM(84) 1059 hin zurückgewiesen worden ist,

   — die Verfügung vom 19. Oktober 1984, mit der Herr Tutzschky in die Planstelle eingewiesen worden ist, und

   — die Entscheidung, mit der ihre Beschwerde zurückgewiesen worden ist,

   aufzuheben,

3) der Kommission die Kosten aufzuerlegen.

2. Die Kommission beantragt,

1) die Klage als unbegründet abzuweisen;

2) über die Kosten nach Rechtslage zu entscheiden.

3. Die Klägerin hat eine Erwiderung, die Beklagte eine Gegenerwiderung eingereicht.

4. Der Gerichtshof hat mit Beschluß vom 21. März 1986 den Gewerkschaftsbund — Europäischer Öffentlicher Dienst — Brüssel als Streithelfer zur Unterstützung der Anträge der Klägerin zugelassen.

Der Streithelfer beantragt in seinem Streithilfeschriftsatz,

1) den Anträgen der Klägerin stattzugeben,

2) der Kommission die Kosten des Streithilfeverfahrens aufzuerlegen.

5. Der Gerichtshof (Dritte Kammer) hat auf Bericht des Berichterstatters nach Anhörung des Generalanwalts beschlossen, die mündliche Verhandlung ohne vorherige Beweisaufnahme zu eröffnen.

III — Vorbringen der Parteien im schriftlichen Verfahren

1. *Vorbringen der Klägerin*

Die Klägerin stützt ihre Klage auf Ermessensmißbrauch, Verletzung des Beamtenstatuts, insbesondere der Artikel 5 Absatz 3, 7 Absatz 1, 27 und 45, Absatz 1, und auf einen Verstoß gegen die Grundsätze der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, der Pflicht zur Begründung von Verwaltungshandlungen und des Vertrauensschutzes.

Sie beruft sich zunächst auf das Fehlen einer Begründung der angefochtenen Entscheidung; hierzu macht sie geltend, angesichts der Umstände des vorliegenden Falls hätte

es aus zwei Gründen *einer besonders eingehenden Begründung bedurft*:

— Die Entscheidung der Anstellungsbehörde, Herrn Tutzschky und nicht die Klägerin auszuwählen, sei ganz und gar überraschend erfolgt, denn eine Reihe von Argumenten hätten zugunsten der Klägerin gesprochen, nämlich ihre größere Berufserfahrung und ihr um ungefähr fünf Jahre höheres Dienst- und Beförderungsdienstalter, der Umstand, daß sie tatsächlich seit zehn Jahren das Amt eines Gruppenleiters ausübe, die große Zahl von Sprachen, aus denen sie übersetze, ihr erfolgreiches Abschneiden bei einem internen Auswahlverfahren für Verwaltungsräte, Fachgebiet „Wirtschaft", und die Teilnahme an einem Managementkurs.

— Der wesentliche Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen müsse auf der Grundlage eines Systems angemessener Sanktionen und wirksamen Rechtsschutzes verwirklicht werden. Angesichts des Umstands, daß Frauen in den verantwortlichen Dienstposten dieser Ebene erheblich unterrepräsentiert seien, müsse jede verborgene Diskriminierung dadurch verhindert werden, daß die Anstellungsbehörde verpflichtet werde, für die Wahl eines Mannes eine Begründung abzugeben, die davon überzeuge, daß sie ihren Beurteilungsspielraum nicht überschritten habe.

Vor Erhebung der vorliegenden Klage habe die Anstellungsbehörde ihre Wahl gegenüber der Klägerin weder schriftlich noch mündlich begründet. Insbesondere habe ihr der Leiter der Übersetzungsabteilung die Gründe für diese Wahl nicht erläutert und ihre Arbeit selbst nach Beendigung der Erprobungsphase nur positiv beurteilt.

Die in dem dienstlichen Schreiben vom 12. Juli 1984 enthaltene *Beurteilung ihrer Managementfähigkeiten* in Ansehung der Erprobungsphase, auf die sich die Kommission im vorliegenden Verfahren vor dem Gerichtshof stütze, *könne der Klägerin nicht entgegengehalten werden* und stelle keine zulässige Begründung dar. Nach den Artikeln 26 Absätze 1 und 2, 43 und — entsprechend angewandt — 34 Absatz 2 des Beamtenstatuts (siehe das Urteil des Gerichtshofes vom 3. Februar 1971 in der Rechtssache 21/70, Rittweger, Slg. 1971, 7) hätte nämlich ein Bericht über den Ablauf dieser Erprobungsphase wie eine Beurteilung oder ein Probezeitbericht der Klägerin vorgelegt werden müssen, um ihr eine Stellungnahme zu ermöglichen; anschließend hätte dieser Bericht zur Personalakte der Klägerin genommen werden müssen. Da diese Anforderungen nicht eingehalten worden seien, könne diese Beurteilung rechtlich nicht als Begründung der angefochtenen Entscheidung dienen.

Die *Klägerin vertritt* im übrigen *die Auffassung, die Entscheidung der Anstellungsbehörde*, die auf das angebliche Fehlen von Managementfähigkeiten gestützt worden sei, sei *nicht begründet*. Diese Beurteilung sei nicht auf konkrete Merkmale oder genau angegebene Tatsachen gestützt; sie stehe im Widerspruch zu dem durch ihre Beurteilungen nachgewiesenen Umstand, daß sie tatsächlich zehn Jahre lang die Tätigkeit eines Gruppenleiters in dem betreffenden Bereich ausgeübt habe. In ihren ausgezeichneten Beurteilungen, darunter der nach der Erprobungsphase erstellten Beurteilung für den Zeitraum vom 1. Juli 1981 bis zum 30. Juni 1983, werde ausdrücklich auf die von ihr versehenen Aufgaben der Verteilung und der Koordination der Arbeit in der Gruppe verwiesen, bei denen es sich um die wesentliche Tätigkeit eines Gruppenleiters handele; des weiteren würden ihre gute Organisationsgabe, ihr Verantwortungsbewußtsein sowie ihr Sinn für Initiative, Gruppenarbeit und menschliche Beziehungen hervorgehoben. Schließlich habe man ihr nach der Erprobungsphase die Möglichkeit in Aussicht

gestellt, ihr eine gleichwertige Stellung zu verschaffen, da ihre Fachkenntnisse außer Zweifel stünden; man habe ihr die Ernennung zur Gruppenleiterin in einer anderen Abteilung vorgeschlagen.

Weiter macht die Klägerin geltend, *die angefochtene Verfügung verstoße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen* und sei das Ergebnis eines frauenfeindlichen Verhaltens. Sie verweist in diesem Zusammenhang darauf, daß die Wahl angesichts des Umstands, daß sie die Tätigkeit seit zehn Jahren ausgeübt habe, überraschend sei, und auf die Äußerung des Paritätischen Ausschusses für Chancengleichheit. In den vierzehn Übersetzungsabteilungen der Kommission, die insgesamt 66 Gruppen umfaßten, gebe es unter den Gruppenleitern 50 männliche und 14 weibliche Beamte; der Anteil der Frauen betrage also 28 %. Bei den Dienststellen in Luxemburg betrage dieser Anteil 10,52 %. Die einzige Übersetzungsabteilung mit weiblichen Gruppenleitern sei die dänische Abteilung.

Schließlich trägt die Klägerin vor, *die angefochtene Verfügung verstoße gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes.* Die Klägerin habe darauf vertrauen dürfen, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen tatsächlich durchgesetzt werde, denn in verschiedenen Erklärungen und offiziellen Mitteilungen habe die Kommission Schritte bei den Dienststellen angekündigt, um zu verhindern, daß Bewerbungen von Frauen grundlos unberücksichtigt blieben.

2. *Vorbringen des Streithelfers*

Der Streithelfer macht zuerst geltend, bei gleichen Voraussetzungen der männlichen und weiblichen Bewerber *müsse der Frau der Vorzug gegeben werden,* da bei den Dienstposten der betreffenden Ebene ein gravierendes Ungleichgewicht von Männern und Frauen bestehe. Dieser Grundsatz ergebe sich aus der grundlegenden Bedeutung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, der in der Rechtsprechung des Gerichtshofes, den Richtlinien des Rates und den Erklärungen und Entschließungen des Rates und der Kommission anerkannt sei. Nur so könne eine ausgewogenere Vertretung der Frauen sichergestellt werden, ebenso wie nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes das Kriterium der Staatsangehörigkeit bei gleichen Befähigungsnachweisen der einzelnen Bewerber den Ausschlag geben könne, um das geographische Gleichgewicht innerhalb des Personals zu erhalten oder wiederherzustellen. Angesichts der überragenden Bedeutung der Gleichbehandlung der Geschlechter müsse dieses Kriterium bei einem gravierenden Ungleichgewicht den Ausschlag geben. Die Klägerin habe dargetan, daß die Anstellungsbehörde zu Unrecht die Auffassung vertreten habe, ihre Befähigung zum Management und zur Motivierung einer Gruppe entspreche nicht mindestens der ihres Mitbewerbers, und daß dieser und sie deshalb für die Einweisung in die betreffende Planstelle gleichermaßen geeignet gewesen seien. Da Frauen auf der Ebene der Leiter von Übersetzungsgruppen erheblich unterrepräsentiert seien (28 % und 10,52 % in Luxemburg gegenüber 46,73 %, 43,39 %, 58,78 % und 61,53 % in den Besoldungsgruppen LA 5, LA 6, LA 7 und LA 8), hätte die Klägerin bei dieser Ernennung bevorzugt werden müssen.

Der Streithelfer unterstützt ferner das Vorbringen der Klägerin, wonach *die Gleichbehandlung von Männern und Frauen eine besonders eingehende Begründung erfordere,* was zu einer Beweislastumkehr führe. Er verweist hierzu auf das Mittelfristige Gemeinschaftsprogramm der Kommission — 1986 bis 1990 — für die „Chancengleichheit der Frauen" (Dokument KOM(85) 801 vom 19. 12. 1985) und den Zwischenbericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie 79/7/EWG vom 19. Dezember

1978 (Dok. KOM(83) 793 vom 6. 1. 1984). Sobald ein Bündel übereinstimmender Indizien für eine frauenfeindliche Diskriminierung vorläge, müsse deren Nachweis als geführt gelten. Der Streithelfer führt hierfür Statistiken an, wonach der Anteil der Frauen bei der Kommission in dem Maße abnehme, wie man in den Besoldungsgruppen der Laufbahngruppen B und A und der Sonderlaufbahn LA steige.

Schließlich macht der Streithelfer geltend, *die Kommission habe bei ihrem Personal begründete Hoffnungen auf die tatsächliche Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Frauen erweckt.* Er verweist insofern auf die Erklärungen der Kommission vor dem Parlament, dem Wirtschafts- und Sozialausschuß und der Öffentlichkeit über ihre Vorreiterrolle auf diesem Gebiet, auf die Gründung verschiedener Arbeitsgruppen zu dieser Frage und auf das 1981 verabschiedete „Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen 1982 — 1985". Die Kommission habe jedoch nicht die geeigneten Maßnahmen ergriffen, um den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu verwirklichen. Die Statistiken bewiesen, daß bei der Vertretung der Frauen auf den höheren Ebenen der Hierarchie im Laufe der letzten Jahre keine bedeutende Veränderung eingetreten sei: Der mittlere Anteil von Frauen in den drei höchsten Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe A betrage 1,95 %, in den anderen Besoldungsgruppen dieser Laufbahngruppe jedoch 10,90 %. Die Kommission habe selbst eingeräumt, sie halte die auf diesem Gebiet erzielten Ergebnisse nicht für zufriedenstellend. Um diese Schlußfolgerung zu untermauern, verweist der Streithelfer ferner auf das „Neue Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen 1982 — 1985", auf eine Erklärung des Ausschusses für „Gleichbehandlung", der aus Vertretern von Gewerkschaften und Berufsverbänden sowie der Verwaltung zusammengesetzt sei, und auf seine eigenen Forderungen in diesem Bereich, die auf die Verleihung wirklicher Befugnisse an den Paritätischen Ausschuß für Chancengleichheit gerichtet seien.

3. *Vorbringen der Kommission*

Die Kommission führt aus, nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes (Urteile vom 14. Juli 1983 in der Rechtssache 9/82, Ohrgaard, Slg. 1983, 2387, vom 21. April 1983 in der Rechtssache 282/81, Ragusa, Slg. 1983, 1258, und vom 24. März 1983 in der Rechtssache 298/81, Colussi, Slg. 1983, 1142) *verfüge die Anstellungsbehörde bei der Abwägung des dienstlichen Interesses und der zu berücksichtigenden Verdienste über einen weiten Beurteilungsspielraum.* Im vorliegenden Fall sei die Abwägung der Verdienste anhand der für beide Bewerber festgestellten Ergebnisse der Erprobungsphase erfolgt, die unter anderem zur Feststellung ihrer Managementfähigkeiten gedient habe. Für die Klägerin habe sich gezeigt, daß ihre Managementfähigkeiten eindeutig geringer gewesen seien als die ihres Mitbewerbers und anderer Gruppenleiter. Die Anstellungsbehörde habe mit dieser Beurteilung, an deren Stelle der Gerichtshof nicht seine eigene Beurteilung setzen dürfe, keinen offensichtlichen Fehler begangen oder einer vorgefaßten Meinung über die Klägerin Ausdruck gegeben. Diese Wahl der Anstellungsbehörde sei auch nicht überraschend gewesen, da sich die Tätigkeit eines Gruppenleiters im Rahmen der reorganisierten Gruppe völlig von den Aufgaben unterscheide, die die Klägerin zuvor versehen habe; die Beurteilungen, die über die Erledigung der von der Klägerin davor versehenen Koordinationsaufgaben erstellt worden seien, hätten zum Nachweis ihrer Befähigung für den neuen Dienstposten nicht ausgereicht und ihr keinerlei Anspruch auf Einweisung in diesen Posten verliehen. Auch unter Abwägung des Dienstalters, der Diplome und der Sprachkenntnisse der Klägerin habe die Anstel-

lungsbehörde ihr Herrn Tutzschky vorziehen dürfen, der auch über hervorragende Befähigungsnachweise, Diplome und Beurteilungen verfüge und der eine tadellose Arbeit seiner Gruppe während der Erprobungsphase sichergestellt habe.

Die Anstellungsbehörde sei nicht gehalten, ihre Beförderungsverfügungen gegenüber den nicht beförderten Bewerbern *zu begründen* (siehe das Urteil des Gerichtshofes vom 13. Juli 1972 in der Rechtssache 90/71, Bernardi, Slg. 1972, 609). Eine solche Entscheidung werde unter anderem auf den Charakter, das Verhalten und die gesamte Persönlichkeit des Betroffenen gestützt und könne deshalb nicht mit einer Begründung versehen werden. Dieser Grundsatz, der erst recht für Entscheidungen über die Versetzung auf eine andere Planstelle derselben Besoldungsgruppe gelte, die die Anstellungsbehörde im Rahmen ihrer Freiheit zur Organisation ihrer Dienststellen nach ihrem Ermessen treffen dürfe, werde nicht dadurch verletzt, daß sich unter den abgewiesenen Bewerbern eine Frau befinde. Der Verwaltung stehe es frei, ihre Dienststellen zu organisieren und die Befähigung der für eine Versetzung in Frage kommenden Beamten zu beurteilen, ohne ihre Entscheidungen gegenüber den Bewerbern, auch wenn sie weiblichen Geschlechts seien, begründen zu müssen.

Außerdem *seien der Klägerin die Gründe für die Wahl in einem Gespräch* mit ihrem Abteilungsleiter und dem verantwortlichen Direktor *klar erläutert worden*; die Kommission sei bereit, dies durch Benennung von Zeugen unter Beweis zu stellen. Eine solche mündliche Bekanntgabe der Gründe sei ausreichend und vorzuziehen, da die Ausführungen in einer schriftlichen Begründung einem abgewiesenen Bewerber zum Nachteil gereichen könnten. Die Anstellungsbehörde habe deshalb der Klägerin das erwähnte Gespräch nicht schriftlich bestätigen wollen, um so zu vermeiden, daß ungünstige Schlußfolgerungen aus der Erprobungsphase in ihrer Personalakte erschienen, da doch ihre Fähigkeiten und Kenntnisse auf dem Gebiet „Wirtschaft und Finanzen" nicht in Zweifel stünden.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hindere die Kommission nicht daran, das Kriterium der Befähigung der Bewerber zu verwenden. Dieses Kriterium knüpfe an die Beurteilung einer Vielzahl einzelner Fähigkeiten unter Berücksichtigung der zu versehenden Tätigkeit an; diese Einzelbeurteilungen hätten mit der Frage des Geschlechts der Person nichts zu tun. Im vorliegenden Fall sei die Wahl des Herrn Tutzschky im dienstlichen Interesse durch das Ergebnis der Erprobungsphase unter dem Gesichtspunkt des taktvollen Vorgehens, der Fähigkeit, die Kontrollaufgaben in einem guten menschlichen Klima wahrzunehmen, und der Flexibilität des zukünftigen Gruppenleiters gerechtfertigt. Die Anstellungsbehörde habe keine vorgefaßte Meinung über die Klägerin wegen ihres Geschlechts erkennen lassen. Der Paritätische Ausschuß für Chancengleichheit, dessen Stellungnahme im übrigen sehr vorsichtig formuliert sei, habe augenscheinlich seinen Erwägungen nur die ihm von der Klägerin vorgelegten Umstände zugrunde legen können, nicht aber das für sie ungünstige Ergebnis der Erprobungsphase und die ungünstigen mündlichen Erläuterungen ihrer Dienstvorgesetzten hierzu.

Der Vertrauensschutz setze voraus, daß die Verwaltung bei dem einzelnen *begründete Erwartungen durch Abgabe präziser Zusicherungen geweckt habe* (siehe das Urteil vom 19. Mai 1983 in der Rechtssache 289/81, Mavridis, Slg. 1983, 1745). Die Kommission habe jedoch den Frauen niemals die Zusicherung gegeben, sie würden bei Beförderungen Männern selbst dann vorgezogen, wenn die Anstellungsbehörde bei vernünftigem Gebrauch ihres Beurteilungsspielraums die Ansicht vertrete, die Beförderung des

männlichen Bewerbers sei im dienstlichen Interesse geboten. Ein bloßes zahlenmäßiges Mißverhältnis zwischen Männern und Frauen in einer Dienststelle lasse nicht den Schluß zu, bei Ernennungen oder Beförderungen werde diskriminierend verfahren. Die Klägerin selbst habe niemals die präzise Zusicherung erhalten, sie werde auf den Dienstposten eines Gruppenleiters befördert, da mit der Einführung der Erprobungsphase gerade bezweckt gewesen sei, den für die Ausübung des Amtes bestbefähigten Bewerber herauszufinden.

U. Everling
Berichterstatter