ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

19 november 2020*

„Hogere voorziening – Openbare dienst – Ambtenaren – Europese Dienst voor extern optreden (EDEO) – Rotatiebeleid voor ambtenaren – Ambt van hoofd van de delegatie van de Europese Unie in Ethiopië – Besluit waarbij de verlenging van de tewerkstelling in dat ambt wordt geweigerd – Dienstbelang – Beginsel van gelijke behandeling – Positieve discriminatie ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht – Artikel 1 quinquies van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie”

In zaak C-93/19 P,

betreffende een hogere voorziening krachtens artikel 56 van het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie, ingesteld op 6 februari 2019,

Europese Dienst voor extern optreden (EDEO), vertegenwoordigd door S. Marquardt en R. Spac als gemachtigden,

rekwirant,

andere partij in de procedure:

Chantal Hebberecht, wonende te Luxemburg (Luxemburg),

verzoekster in eerste aanleg,

wijst

HET HOF (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: M. Vilaras, kamerpresident, N. Piçarra (rapporteur), S. Rodin, D. Šváby en K. Jürimäe, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 23 april 2020,

het navolgende

* Procestaal: Frans.

Arrest

1 Met zijn hogere voorziening verzoekt de EDEO om vernietiging van het arrest van het Gerecht van de Europese Unie van 27 november 2018, Hebberecht/EDEO (T-315/17, EU:T:2018:842; hierna: „bestreden arrest"), waarbij het Gerecht het beroep van Chantal Hebberecht, dat onder meer strekte tot nietigverklaring van het besluit van de EDEO van 30 juni 2016 houdende afwijzing van haar verzoek tot verlenging van haar tewerkstelling als hoofd van de delegatie van de Europese Unie in Ethiopië (hierna: „litigieus besluit"), heeft toegewezen.

Toepasselijke bepalingen

2 Artikel 5, lid 3, van besluit 2010/427/EU van de Raad van 26 juli 2010 tot vaststelling van de organisatie en werking van de Europese Dienst voor extern optreden (PB 2010, L 201, blz. 30) luidt: „Het delegatiehoofd ontvangt instructies van de hoge vertegenwoordiger [van de Europese Unie voor buitenlandse zaken en veiligheidsbeleid] en de EDEO, en is verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan."

3 In artikel 6, leden 2 en 10, van dit besluit wordt het volgende bepaald:

„2. De EDEO omvat ambtenaren en andere personeelsleden van de [...] Unie, met inbegrip van personeelsleden van diplomatieke diensten van de lidstaten die als tijdelijke ambtenaren zijn aangesteld.

Het Statuut [van de ambtenaren van de Europese Unie] en de [Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie] zijn van toepassing op deze personeelsleden.

[...]

10. De hoge vertegenwoordiger [van de Unie voor buitenlandse zaken en veiligheidsbeleid] stelt de mobiliteitsregels vast, om te waarborgen dat voor de personeelsleden van de EDEO een hoge mobiliteitsgraad geldt. [...] In het algemeen zijn alle EDEO-personeelsleden op gezette tijden in de Uniedelegaties werkzaam. De hoge vertegenwoordiger [van de Unie voor buitenlandse zaken en veiligheidsbeleid] stelt de daartoe strekkende regels vast."

4 Artikel 1 quinquies van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie (hierna: „Statuut") luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van dit Statuut is iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, politieke, filosofische, godsdienstige of andere overtuiging, het behoren tot een nationale minderheid, eigendom, geboorte, handicap, leeftijd, of seksuele geaardheid verboden.

[...]

2. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat de instellingen van de [...] Unie, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren – hetgeen een fundamenteel beginsel is dat bij de toepassing van dit Statuut in al zijn aspecten in acht moet worden genomen –, maatregelen handhaven of aannemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.

3. De tot aanstelling bevoegde gezagsorganen van de instellingen bepalen in onderling overleg en na advies van het Comité voor het statuut de maatregelen en acties ter bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen met name door een einde te maken aan de bestaande ongelijkheid ten aanzien van de kansen van vrouwen op de gebieden waarop het huidige statuut betrekking heeft, en treffen de nodige maatregelen.

[...]

6. Iedere beperking ten aanzien van de naleving van het non-discriminatiebeginsel en het proportionaliteitsbeginsel moet op objectieve en redelijke wijze gemotiveerd zijn en moet beantwoorden aan legitieme doelstellingen van algemeen belang in het kader van het personeelsbeleid. [...]"

5 Artikel 7, lid 1, van het Statuut bepaalt het volgende:

„Het tot aanstelling bevoegde gezag stelt de ambtenaar, uitsluitend in het belang van de dienst en ongeacht zijn nationaliteit, bij wege van aanstelling of overplaatsing, overeenkomstig zijn rang te werk in een tot zijn functiegroep behorend ambt.

De ambtenaar kan verzoeken binnen zijn instelling te worden overgeplaatst."

6 Artikel 95, lid 1, van het Statuut luidt als volgt:

„De bij dit statuut aan het tot aanstelling bevoegde gezag verleende bevoegdheden worden wat betreft het personeel van de EDEO uitgeoefend door de hoge vertegenwoordiger van de Unie voor buitenlandse zaken en veiligheidsbeleid (hierna ‚hoge vertegenwoordiger' genoemd). De hoge vertegenwoordiger mag binnen de EDEO iemand aanwijzen om deze bevoegdheden uit te oefenen. [...]"

Voorgeschiedenis van het geding en litigieus besluit

7 Op 1 september 2013 werd Hebberecht, ambtenaar bij de EDEO, benoemd tot hoofd van de delegatie van de Unie in Ethiopië voor een periode van vier jaar.

8 In het kader van de rotatieronde voor 2017 en 2018 zijn de bij de delegaties van de Unie tewerkgestelde ambtenaren bij nota van de EDEO van 22 maart 2016 op de hoogte gesteld van de mogelijkheid om een verzoek tot voortijdige rotatie of tot verlenging van hun tewerkstelling in te dienen. In deze nota werd gepreciseerd dat aan dergelijke verzoeken slechts gevolg zou worden gegeven in uitzonderlijke gevallen die met betrekking tot het belang van de dienst naar behoren waren gemotiveerd.

9 Op 15 april 2016 heeft Hebberecht verzocht om verlenging van haar tewerkstelling voor een vijfde jaar. Bij het litigieuze besluit wees het tot aanstelling bevoegd gezag van de EDEO op 30 juni 2016 dit verzoek af op grond dat „in het belang een regelmatige rotatie van hoofden van delegaties te waarborgen, gewoonlijk een duidelijk mobiliteitsbeleid wordt gevolgd nadat het ambt maximaal vier jaar is vervuld".

10 Op basis van artikel 90, lid 2, van het Statuut heeft Hebberecht op 30 september 2016 een klacht ingediend tegen dat besluit, waarbij zij aanvoerde dat het besluit in strijd was met het belang en de continuïteit van de dienst, de transparantie, de gelijke behandeling en de inachtneming van maatregelen tot positieve discriminatie van vrouwen.

11 Bij besluit van 1 februari 2017 heeft het tot aanstelling bevoegd gezag van de EDEO die klacht afgewezen op grond dat de administratie over een ruime beoordelingsvrijheid beschikt ter zake van de behoeften in verband met het dienstbelang en het mobiliteitsbeleid van het personeel. Het heeft tevens benadrukt dat er geen verplichting bestaat om rekening te houden met Hebberechts hoedanigheid van vrouw bij de behandeling van haar verzoek tot verlenging van haar tewerkstelling.

Procedure bij het Gerecht en bestreden arrest

12 Bij verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Gerecht op 15 mei 2017, heeft Hebberecht beroep ingesteld tot nietigverklaring van het litigieuze besluit en tot vergoeding van de immateriële schade die zij stelt te hebben geleden.

13 Ter ondersteuning van haar vordering tot nietigverklaring heeft zij drie middelen aangevoerd, waarvan het eerste is gebaseerd op schending van het dienstbelang en de continuïteit van de dienst, het tweede op niet-inachtneming van de transparantieverplichting en het derde op schending van het beginsel van gelijke behandeling.

14 Het Gerecht heeft de eerste twee middelen ongegrond verklaard. Het heeft tevens de eerste twee onderdelen van het derde middel, betreffende, ten eerste, raciale discriminatie en, ten tweede, de toekenning van een verlenging aan andere delegatiehoofden, afgewezen. Het Gerecht heeft het derde onderdeel van het derde middel, betreffende de ten aanzien van vrouwen te nemen maatregelen, evenwel aanvaard.

15 In dit verband heeft het Gerecht om te beginnen in de punten 89 tot en met 91 van het bestreden arrest opgemerkt dat ofschoon artikel 1 quinquies, leden 2 en 3, van het Statuut getuigt van de wil van de wetgever van de Unie om de gelijkheid van mannen en vrouwen een „fundamentele" plaats toe te kennen in de besluitvorming over de toepassing van het Statuut in „al" zijn aspecten, een dergelijke wil geen weerklank vond in de standpunten die zijn ingenomen door de EDEO, die juist heeft aangegeven dat hij niet gehouden is om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in bepaalde functies te compenseren aangezien er voor die statutaire bepalingen nog geen uitvoeringsbepalingen bestaan.

16 Vervolgens heeft het Gerecht in punt 93 van het bestreden arrest eraan herinnerd dat de wetgever van de Unie zich in artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut niet beperkt tot een aankondiging dat de instellingen van de Unie maatregelen zullen nemen, maar zonder nadere voorwaarde verklaart dat de gelijkheid van mannen en vrouwen een „fundamenteel" facet is dat in aanmerking moet worden genomen bij de toepassing van het Statuut in „al" zijn aspecten. In punt 94 van dat arrest heeft het Gerecht daaruit afgeleid dat de EDEO artikel 1 quinquies, leden 2 en 3, van het Statuut had geschonden door de gelijkheid van mannen en vrouwen uit te sluiten van de overwegingen die aan de vaststelling van het litigieuze besluit ten grondslag hebben gelegen, alvorens in punt 95 van dat arrest te preciseren dat die fout evident was.

17 Ten slotte heeft het Gerecht, na in punt 96 van het bestreden arrest eraan te hebben herinnerd dat volgens vaste rechtspraak „de nietigverklaring van een administratief besluit wegens een onjuistheid niet gerechtvaardigd is wanneer die onjuistheid geen doorslaggevende invloed heeft gehad op de inhoud van dat besluit", in punt 97 van dat arrest geoordeeld dat het dispositief van het litigieuze besluit anders had kunnen luiden indien de gelijkheid van mannen en vrouwen niet van meet af aan principieel was uitgesloten van de beoordeling door de EDEO.

18 Bijgevolg heeft het Gerecht het litigieuze besluit nietig verklaard. Het heeft voorts de vordering tot schadevergoeding niet-ontvankelijk verklaard.

Conclusies van partijen voor het Hof

19 Met zijn hogere voorziening verzoekt de EDEO het Hof:

– het bestreden arrest te vernietigen;

– het beroep in eerste aanleg ongegrond te verklaren, en

– Hebberecht te verwijzen in de kosten.

20 Hebberecht heeft geen memorie van antwoord ingediend.

Hogere voorziening

Argumenten van de EDEO

21 Ter ondersteuning van zijn hogere voorziening voert de EDEO één middel aan, ontleend aan een onjuiste rechtsopvatting waarvan het Gerecht blijk zou hebben gegeven doordat het ten eerste artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut aldus heeft uitgelegd dat deze bepaling „een beginsel bevat dat rechtstreeks kan worden toegepast op individuele besluiten die door de instelling worden genomen ter uitvoering van het Statuut [en] de betrokken ambtenaar een individueel recht verleent" en, ten tweede, in die context geen rekening heeft gehouden met „de wijze waarop de EDEO het beleid van gendergelijkheid toepast in het kader van het mobiliteits- en rotatiebeleid tussen het hoofdkantoor van de EDEO en de delegaties van de Unie [...]".

22 Wat in de eerste plaats de vermeend onjuiste uitlegging van artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut betreft, betoogt de EDEO dat deze bepaling uitsluitend een algemene doelstelling noemt, die niet rechtstreeks toepasselijk is in het kader van individuele besluiten zoals het litigieuze besluit. Dit lid moet worden gelezen in samenhang met lid 3 van dit artikel, dat de instellingen van de Unie verplicht om de maatregelen te bepalen die moeten worden getroffen om dat doel te bereiken.

23 De EDEO benadrukt in dit verband het gebruik van de uitdrukking „in acht nemen" in de bewoordingen van artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut, wat aan de administratie een ruime beoordelingsmarge laat. Aan deze uitlegging wordt niet afgedaan door de uitdrukkingen „dit Statuut in al zijn aspecten" of „fundamenteel beginsel" waar het Gerecht in het bestreden arrest met nadruk op heeft gewezen. Volgens de EDEO is het „in acht nemen" van de gelijkheid van mannen en vrouwen niet synoniem aan de „toepassing van kansengelijkheid".

24 Artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut legt de instellingen van de Unie dus geen enkele rechtstreekse verplichting op. Het staat hun enkel toe om, in afwijking van het in lid 1 van dit artikel neergelegde beginsel van gelijke behandeling, maatregelen tot positieve discriminatie vast te stellen. In het kader hiervan gelast lid 3 van dit artikel deze instellingen om een algemeen beleid op het gebied van gelijkheid van mannen en vrouwen vast te stellen, met het specifieke doel een einde te maken aan de ongelijkheid van vrouwen. Met dit beleid moet vervolgens in concrete situaties „rekening worden gehouden".

25 Anders dan het Gerecht in de punten 92 en 93 van het bestreden arrest heeft geoordeeld, volgt hieruit dat het eerste deel van lid 2 van artikel 1 quinquies van het Statuut vereist dat de instellingen van de Unie uitvoeringsmaatregelen vaststellen, en dus niet rechtstreeks en afzonderlijk kan worden toegepast, omdat dit anders zou kunnen leiden tot arbitraire of tegenstrijdige beslissingen. Het tweede

deel van dit lid, dat volgt op de formulering van de te bereiken algemene doelstelling, staat de instellingen van de Unie toe maatregelen te nemen tot positieve discriminatie van het ondervertegenwoordigde geslacht of nadelen te voorkomen.

26 Een dergelijke uitlegging van artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut wordt bevestigd door de ontstaansgeschiedenis van deze bepaling. Het was niet de bedoeling van de Uniewetgever om daarin rechtstreeks toepasselijke rechten en verplichtingen te formuleren, maar om de instellingen van de Unie ertoe aan te zetten een beleid en uitvoeringsmaatregelen vast te stellen inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

27 Wat in de tweede plaats de vermeend onjuiste beoordeling door het Gerecht van het beleid van de EDEO inzake de rotatie van zijn ambtenaren betreft, betoogt de EDEO in wezen dat zelfs indien het door artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut gewaarborgde beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen rechtstreeks toepasselijk zou zijn, het niet van toepassing is op een besluit waarbij wordt geweigerd om het mandaat van een delegatiehoofd van de Unie te verlengen, aangezien voor een dergelijk besluit geen keuze tussen meerdere personen moet worden gemaakt.

28 Om te beginnen verwijt de EDEO het Gerecht dat het zijn betoog in punt 90 van het bestreden arrest heeft verdraaid. De EDEO heeft immers nooit in het algemeen gesteld dat genderoverwegingen niets van doen hebben met het belang van de dienst. Hij heeft aangevoerd dat een besluit betreffende verzoeken tot verlenging van de mandaten van delegatiehoofden van de Unie naar zijn aard individueel en neutraal is wat het geslacht van de persoon betreft, aangezien het niet gaat om een besluit betreffende de invulling van een vacant ambt waarvoor de administratie een keuze tussen meerdere kandidaten moet maken. Hij preciseert in dit verband dat hij een beleid van gelijke kansen toepast in het kader van rotaties tussen het hoofdkantoor van de EDEO en de delegaties.

29 De EDEO herinnert er vervolgens aan dat uit artikel 6, lid 10, van besluit 2010/427 blijkt dat voor alle personeelsleden van de EDEO een „hoge mobiliteitsgraad” geldt, wat resulteert in een regelmatige rotatie van dat personeel in de delegaties van de Unie. Deze elementen, die het belang van de dienst bepalen, komen tot uiting in het rotatiebeleid van de EDEO.

30 De EDEO wijst erop dat hij in de praktijk rekening houdt met de noodzaak om de gelijke kansen van mannen en vrouwen te bevorderen in het kader van zijn algemene rotatiebeleid, te weten bij de selectie van kandidaten voor openstaande ambten bij delegaties van de Unie. Er moet dus onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds een situatie waarin meerdere kandidaten met elkaar concurreren en anderzijds een individueel verzoek tot verlenging van de tewerkstelling in een ambt, zoals het verzoek dat in casu aan de orde is, dat uitzonderlijk is en „in de eerste plaats moet worden behandeld op basis van het belang van de dienst en het algemene doel een regelmatige rotatie tussen het hoofdkantoor en de delegaties te verzekeren, en omgekeerd”.

31 Gesteld al dat artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut vereist dat bij de vaststelling van een individueel besluit als het besluit dat in casu aan de orde is, rekening wordt gehouden met het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen, dan nog moet de wenselijkheid van de verlenging van de tewerkstelling in een ambt in de eerste plaats worden beoordeeld vanuit het oogpunt van het belang van de dienst.

32 Hieruit volgt dat het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen moet worden toegepast op het moment van de jaarlijkse rotatie van het personeel tussen het hoofdkantoor van de EDEO en de delegaties van de Unie of tussen de delegaties van de Unie bij de bekendmaking van de vacatures voor de betrokken ambten. Daarentegen kan een dergelijk beleid „moeilijk worden toegepast op besluiten tot verlenging van een mandaat, die naar hun aard individueel zijn en waarvoor er geen sprake is van concurrentie tussen meerdere kandidaten”. De EDEO zou dan immers gedwongen zijn om de door

vrouwen en mannen ingediende verzoeken tot verlenging te vergelijken en die van vrouwen te begunstigen, ongeacht of dit in het belang van de dienst is, dat nochtans, zoals in punt 77 van het bestreden arrest is vermeld, een beslissende factor is bij het nemen van het besluit.

33 In dit verband betwist de EDEO de vaststelling van het Gerecht in punt 97 van het bestreden arrest dat het dispositief van het litigieuze besluit anders had kunnen luiden indien de gelijkheid van mannen en vrouwen niet van meet af aan was uitgesloten van de beoordeling. De EDEO voert aan dat hij een positief beleid voert dat erop gericht is om sollicitaties van het ondervertegenwoordigde geslacht naar verantwoordelijke functies te bevoordelen wanneer de betrokken sollicitanten gelijke verdiensten hebben als mannelijke kandidaten, hetgeen veronderstelt dat de kandidaten in een vergelijkbare situatie worden geplaatst. Een dergelijk beleid blijkt ook uit de documenten die hij op verzoek aan het Gerecht heeft overgelegd, maar waarmee het geen rekening heeft gehouden.

34 Volgens de EDEO zou de verlenging van Hebberecht in het ambt waarin zij was tewerkgesteld, louter omdat zij tot een bepaald geslacht behoort, geen maatregel zijn geweest op grond van het beginsel van gelijke behandeling, maar eerder een maatregel tot positieve discriminatie van vrouwen.

35 De EDEO beklemtoont ten slotte dat het tegenstrijdig zou zijn te opperen dat de aanstelling van Hebberecht in dit ambt had moeten worden verlengd omdat zij een vrouw is, nadat, zoals het Gerecht in punt 44 van het bestreden arrest heeft gedaan, het middel gebaseerd op schending bij het litigieuze besluit van het belang en de continuïteit van de dienst is afgewezen. Dit zou neerkomen op de vaststelling dat artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut voor de ambtenaar van het ondervertegenwoordigde geslacht leidt tot een subjectief recht op verlenging van zijn mandaat, hetgeen de EDEO met klem betwist.

Beoordeling door het Hof

36 Met zijn enige middel verwijt de EDEO het Gerecht in wezen dat het blijk heeft gegeven van een onjuiste rechtsopvatting. Het Gerecht heeft artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut onjuist uitgelegd, ten eerste, door te oordelen dat deze bepaling zelfs zonder uitvoeringsmaatregelen een rechtstreeks toepasselijke verplichting voor de instellingen in het leven roept, en, ten tweede, door te oordelen dat die bepaling van toepassing is in het kader van het litigieuze besluit, te weten een individueel besluit tot verlenging van een mandaat voor een ambt waarbij geen keuze tussen meerdere personen moet worden gemaakt.

37 Wat in de eerste plaats het argument van de EDEO betreft dat artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut niet van toepassing is omdat de instellingen geen uitvoeringsmaatregelen hebben genomen, moet om te beginnen worden benadrukt dat deze bepaling twee delen omvat, zoals het Gerecht in wezen in punt 84 van het bestreden arrest heeft opgemerkt. Het eerste deel herinnert eraan dat het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen een fundamenteel beginsel is dat bij „alle" aspecten van de toepassing van het Statuut in acht moet worden genomen, en het tweede dat dit beginsel de instellingen van de Unie niet belet om maatregelen te handhaven of aan te nemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken.

38 Hoewel voor de toepassing van het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen als subjectief recht geen uitvoeringsmaatregel vereist is (zie naar analogie, met betrekking tot artikel 157, lid 1, VWEU, arrest van 8 april 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punt 24), geldt dit niet voor specifieke voordelen die bedoeld zijn om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het in artikel 1 quinquies, lid 2, tweede deel, van het Statuut bedoelde ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken.

39 Het tweede deel van deze bepaling heeft als nauwkeurig bepaald en beperkt doel immers het toestaan van maatregelen die, hoewel schijnbaar discriminerend ten opzichte van een geslacht, in werkelijkheid de bestaande feitelijke ongelijkheden beogen op te heffen of te verminderen (zie naar analogie arrest van 28 maart 2000, Badeck e.a., C-158/97, EU:C:2000:163, punt 19).

40 Een maatregel volgens welke vrouwelijke kandidaten in de sectoren van de Europese openbare dienst waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, bij voorrang moeten worden bevorderd, is dus verenigbaar met artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut wanneer die maatregel vrouwelijke kandidaten met een gelijke kwalificatie als hun mannelijke medekandidaten niet automatisch en onvoorwaardelijk voorrang verleent, en wanneer de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten (zie naar analogie arresten van 28 maart 2000, Badeck e.a., C-158/97, EU:C:2000:163, punt 23, en 30 september 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, punt 23).

41 Deze voorwaarden zijn ingegeven door het feit dat bij de vaststelling van de draagwijdte van een afwijking van een individueel recht, zoals de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, steeds het evenredigheidsbeginsel moet worden geëerbiedigd, op grond waarvan afwijkingen niet verder mogen gaan dan passend en noodzakelijk is ter verwezenlijking van het nagestreefde doel en er zoveel mogelijk een evenwicht tot stand moet worden gebracht tussen het beginsel van gelijke behandeling en de eisen van het aldus beoogde doel (zie naar analogie arrest van 30 september 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, punt 24).

42 Artikel 1 quinquies, lid 6, van het Statuut bepaalt dat elke beperking ten aanzien van de naleving van het non-discriminatiebeginsel en het evenredigheidsbeginsel op objectieve en redelijke wijze moet zijn gemotiveerd en moet beantwoorden aan legitieme doelstellingen van algemeen belang in het kader van het personeelsbeleid.

43 Bovendien dient de toepassing van criteria die kennelijk beogen een materiële en niet een formele gelijkheid te waarborgen, op doorzichtige wijze te geschieden en moet dit kunnen worden gecontroleerd teneinde elke willekeurige beoordeling van de bekwaamheid van sollicitanten uit te sluiten (zie naar analogie arrest van 6 juli 2000, Abrahamsson en Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, punt 49).

44 Hieruit volgt dat individuele besluiten waarbij specifieke voordelen worden toegekend om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken, niet kunnen worden genomen wanneer er ter uitvoering van artikel 1 quinquies, lid 2, tweede deel, van het Statuut geen algemene maatregelen zijn genomen waarmee kan worden voldaan aan de in de punten 40 en 41 van het onderhavige arrest genoemde vereisten.

45 De EDEO voert dus terecht aan dat het tweede deel van lid 2 van artikel 1 quinquies van het Statuut, volgens hetwelk het beginsel van gelijke behandeling de instellingen van de Unie niet belet om maatregelen te handhaven of aan te nemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken, gelezen in samenhang met lid 3 van dat artikel, een machtigingsbepaling vormt die bij gebreke van uitvoeringsmaatregelen niet rechtstreeks kan worden toegepast.

46 Uit het voorgaande kan echter niet worden afgeleid dat een instelling bij gebreke van uitvoeringsmaatregelen voor artikel 1 quinquies, lid 2, tweede deel, van het Statuut niet verplicht is om bij de vaststelling van een individueel besluit, zoals het litigieuze besluit, rekening te houden met het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen.

47 Zoals het Gerecht in punt 93 van het bestreden arrest in herinnering heeft gebracht, verklaart de wetgever van de Unie in artikel 1 quinquies, lid 2, eerste deel, van het Statuut immers dat de gelijkheid van mannen en vrouwen een „fundamenteel" facet is dat in aanmerking moet worden genomen bij de toepassing van het Statuut in „al" zijn aspecten, zonder dat daaraan enige termijn of voorwaarde wordt verbonden en zonder dat daarvoor maatregelen nodig zijn.

48 Het Gerecht heeft daaruit in de punten 94 en 97 van het bestreden arrest terecht afgeleid dat de EDEO artikel 1 quinquies, leden 2 en 3, van het Statuut heeft geschonden door de gelijkheid van mannen en vrouwen uit te sluiten van de overwegingen die bij de vaststelling van het litigieuze besluit een rol hebben gespeeld, terwijl deze gelijkheid voor de Uniewetgever een „fundamenteel" facet vormt. De EDEO heeft dus het recht onjuist toegepast zodat het litigieuze besluit terecht nietig is verklaard.

49 Wat in de tweede plaats het argument van de EDEO betreft dat artikel 1 quinquies, lid 2, van het Statuut hoe dan ook niet van toepassing is op een besluit waarbij wordt geweigerd om het mandaat van een delegatiehoofd te verlengen, aangezien voor dat besluit geen keuze tussen meerdere personen vereist is, zij eraan herinnerd dat het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen een rechtstreeks toepasselijk beginsel is, zoals in punt 38 van het onderhavige arrest is vermeld.

50 Zoals de advocaat-generaal in de punten 43 en 45 van haar conclusie in wezen heeft opgemerkt, is de toepassing van dit beginsel volgens de bewoordingen van artikel 1 quinquies, lid 2, eerste deel, van het Statuut niet gebonden aan een voorwaarde.

51 Het enkele feit dat voor een besluit, zoals het litigieuze besluit, dat betrekking heeft op de verlenging van de tewerkstelling van een ambtenaar in een leidinggevende functie, geen keuze tussen meerdere kandidaten vereist is, sluit dus niet uit dat overwegingen betreffende de gelijkheid van mannen en vrouwen bij de vaststelling van dat besluit in aanmerking moeten worden genomen.

52 Zo zouden dergelijke overwegingen kunnen pleiten voor de verlenging van de tewerkstelling van een ambtenaar in een ambt, indien in het kader van de door de EDEO ingestelde rotatieprocedure zou blijken dat het geslacht waartoe die ambtenaar behoort, ondervertegenwoordigd is in gelijkwaardige posten en dat, bij gebreke van ambtenaren van hetzelfde geslacht die in dat ambt kunnen worden tewerkgesteld, in geval van afwijzing van het verzoek tot verlenging een ambtenaar van het andere geslacht in het openstaande ambt zou worden tewerkgesteld.

53 Voorts betekent het feit dat in het kader van het algemene selectiebeleid van sollicitanten voor openstaande ambten bij delegaties van de Unie een beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen wordt gevoerd, niet dat het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen niet hoeft te worden toegepast bij de vaststelling van een individueel besluit tot verlenging van een mandaat van delegatiehoofd. Dit beginsel, dat elke discriminatie op grond van geslacht uitsluit, is immers niet beperkt tot situaties waarin sollicitanten met elkaar concurreren, maar vereist ook dat wordt nagegaan of een man in een vergelijkbare situatie op dezelfde wijze zou zijn behandeld als de wijze waarop in casu een vrouw is behandeld.

54 Met betrekking tot de vaststelling van het litigieuze besluit betoogt de EDEO echter dat de inaanmerkingneming van het dienstbelang uitsluit dat rekening wordt gehouden met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De EDEO benadrukt met name dat het tegenstrijdig is om het litigieuze besluit nietig te verklaren op grond dat Hebberechts verzoek tot verlenging had moeten worden ingewilligd omdat zij vrouw is, nadat in punt 44 van het bestreden arrest het eerste onderdeel van het eerste middel, waarmee werd aangevoerd dat het dienstbelang vereiste dat datzelfde verzoek werd ingewilligd, was afgewezen.

55 In dit verband zij eraan herinnerd dat aan de instellingen van de Unie inderdaad een grote beoordelingsvrijheid is toegekend bij de vaststelling van besluiten om hun diensten te organiseren naargelang van de taken die hun zijn toevertrouwd, en om het personeel tewerk te stellen, op

voorwaarde dat deze tewerkstelling in het belang van de dienst is en de gelijkwaardigheid van de ambten in acht neemt (zie in die zin arrest van 23 maart 1988, Hecq/Commissie, 19/87, EU:C:1988:165, punt 6). Bij de vaststelling van besluiten inzake de organisatie van hun diensten dienen deze instellingen echter een afweging te maken tussen de verschillende betrokken belangen, waarbij met name rekening moet worden gehouden met zowel de eerbiediging van het beginsel van gelijke behandeling als het belang van de dienst.

56 Bijgevolg is het niet tegenstrijdig om, zoals het Gerecht in het bestreden arrest in wezen heeft gedaan, enerzijds te oordelen dat de EDEO, vanuit het oogpunt van het dienstbelang, geen kennelijke beoordelingsfout heeft gemaakt door Hebberechts verzoek tot verlenging af te wijzen, en anderzijds dat niet kan worden uitgesloten dat overwegingen in verband met de gelijkheid van mannen en vrouwen ervoor kunnen pleiten dat dit verzoek wordt ingewilligd, zodat de noodzaak om de gelijkheid van mannen en vrouwen te waarborgen voor de EDEO een van de beoordelingsfactoren had moeten zijn.

57 De EDEO stelt dus ten onrechte dat er geen rekening kan worden gehouden met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de vaststelling van een individueel besluit, zoals het litigieuze besluit, waarbij geen keuze tussen meerdere personen hoeft te worden gemaakt.

58 Bijgevolg moet zowel het enige middel als de hogere voorziening ongegrond worden verklaard.

Kosten

59 Ingevolge artikel 137 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof, dat krachtens artikel 184, lid 1, ervan van toepassing is op de procedure in hogere voorziening, wordt ten aanzien van de proceskosten beslist in het arrest of de beschikking waardoor een einde komt aan het geding.

60 Aangezien Hebberecht geen memorie bij het Hof heeft ingediend, zodat zij geen kosten heeft gemaakt, moet worden beslist dat de EDEO zijn eigen kosten zal dragen.

Het Hof (Vierde kamer) verklaart:

1) De hogere voorziening wordt afgewezen.

2) De EDEO draagt zijn eigen kosten.

ondertekeningen