Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

19. November 2020*

„Rechtsmittel – Öffentlicher Dienst – Beamte – Europäischer Auswärtiger Dienst (EAD) – Politik der Rotation der Beamten – Stelle der Leiterin der Delegation der Europäischen Union in Äthiopien – Entscheidung, mit der die Verlängerung der dienstlichen Verwendung auf dieser Stelle abgelehnt wird – Dienstliches Interesse – Grundsatz der Gleichbehandlung – Positive Diskriminierung des unterrepräsentierten Geschlechts – Art. 1d des Statuts der Beamten der Europäischen Union“

In der Rechtssache C-93/19 P

betreffend ein Rechtsmittel nach Art. 56 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union, eingelegt am 6. Februar 2019,

Europäischer Auswärtiger Dienst (EAD), vertreten durch S. Marquardt und R. Spac als Bevollmächtigte,

Rechtsmittelführer,

andere Partei des Verfahrens:

Chantal Hebberecht, wohnhaft in Luxemburg (Luxemburg),

Klägerin im ersten Rechtszug,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten M. Vilaras, der Richter N. Piçarra (Berichterstatter), S. Rodin und D. Šváby sowie der Richterin K. Jürimäe,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 23. April 2020

folgendes

* Verfahrenssprache: Französisch.

Urteil

1 Mit seinem Rechtsmittel beantragt der EAD die Aufhebung des Urteils des Gerichts der Europäischen Union vom 27. November 2018, Hebberecht/EAD (T-315/17, im Folgenden: angefochtenes Urteil, EU:T:2018:842), mit dem dieses der Klage von Frau Chantal Hebberecht stattgegeben hat, die u. a. auf Aufhebung der Entscheidung des EAD vom 30. Juni 2016 gerichtet war, mit der ihr Antrag auf Verlängerung ihrer dienstlichen Verwendung als Leiterin der Delegation der Europäischen Union in Äthiopien abgelehnt wurde (im Folgenden: streitige Entscheidung).

Rechtlicher Rahmen

2 Gemäß Art. 5 Abs. 3 des Beschlusses 2010/427/EU des Rates vom 26. Juli 2010 über die Organisation und die Arbeitsweise des Europäischen Auswärtigen Dienstes (ABl. 2010, L 201, S. 30) nimmt „[d]er Delegationsleiter … Weisungen vom Hohen Vertreter [der Union für Außen- und Sicherheitspolitik] und vom EAD entgegen und ist für deren Ausführung verantwortlich“.

3 Art. 6 Abs. 2 und 10 dieses Beschlusses bestimmt:

„(2) Dem EAD gehören Beamte und sonstige Bedienstete der … Union an, einschließlich zu Bediensteten auf Zeit ernannter Mitglieder des Personals der diplomatischen Dienste der Mitgliedstaaten.

Das Statut [der Beamten der Europäischen Union] und die [Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union] gelten für dieses Personal.

…

(10) Der Hohe Vertreter [der Union für Außen- und Sicherheitspolitik] legt die Mobilitätsregelung fest, um für ein hohes Maß an Mobilität der Mitglieder des EAD-Personals zu sorgen. … Grundsätzlich leisten alle Mitglieder des EAD-Personals in regelmäßigen Abständen Dienst in Delegationen der Union. Der Hohe Vertreter [der Union für Außen- und Sicherheitspolitik] legt eine entsprechende Regelung fest.“

4 Art. 1d des Statuts der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) bestimmt:

„(1) Bei der Anwendung dieses Statuts ist jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder einer sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten.

…

(2) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben, die bei der Umsetzung aller Aspekte des Statuts als entscheidender Faktor zu berücksichtigen ist, hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Organe der … Union nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

(3) Die Anstellungsbehörden der Organe legen nach Stellungnahme des Statutsbeirats einvernehmlich die Maßnahmen und Aktionen fest, die zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in den unter das Statut fallenden Bereichen beitragen; sie erlassen die entsprechenden Vorschriften, insbesondere um die faktischen Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den unter das Statut fallenden Bereichen beeinträchtigen, zu beseitigen.

…

(6) Jede Einschränkung des Diskriminierungsverbots und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ist unter Angabe von objektiven und vertretbaren Gründen zu rechtfertigen; dabei sind die legitimen Ziele von allgemeinem Interesse im Rahmen der Personalpolitik zu berücksichtigen. …“

5 Art. 7 Abs. 1 des Statuts sieht vor:

„Die Anstellungsbehörde weist den Beamten ausschließlich nach dienstlichen Gesichtspunkten und ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit im Wege der Ernennung oder der Versetzung in eine seiner Besoldungsgruppe entsprechende Planstelle seiner Funktionsgruppe ein.

Der Beamte kann beantragen, innerhalb des Organs, dem er angehört, versetzt zu werden.“

6 Art. 95 Abs. 1 des Statuts bestimmt:

„Die Befugnisse, die der Anstellungsbehörde durch dieses Statut übertragen werden, übt der Hohe Vertreter der Union für die Außen- und Sicherheitspolitik (nachstehend Hoher Vertreter genannt) für das Personal des EAD aus. Der Hohe Vertreter kann bestimmen, wer innerhalb des EAD diese Befugnisse ausüben soll. …“

Vorgeschichte des Rechtsstreits und streitige Entscheidung

7 Am 1. September 2013 wurde Frau Hebberecht, eine Beamtin des EAD, für einen Zeitraum von vier Jahren zur Leiterin der Delegation der Union in Äthiopien ernannt.

8 Im Rahmen der Durchführung der Rotation für die Jahre 2017 und 2018 wurden die Beamten der Delegationen des EAD mit Mitteilung des EAD vom 22. März 2016 darüber informiert, dass sie eine vorgezogene Rotation oder eine Verlängerung ihrer Verwendung beantragen könnten. In der Mitteilung wurde präzisiert, dass solchen Anträgen nur in ausreichend begründeten Ausnahmefällen in Anbetracht des dienstlichen Interesses stattgegeben werden könnte.

9 Am 15. April 2016 beantragte Frau Hebberecht eine Verlängerung ihrer Verwendung für ein fünftes Jahr. Am 30. Juni 2016 wies die Anstellungsbehörde des EAD diesen Antrag mit der streitigen Entscheidung zurück, wobei sie u. a. darauf hinwies, dass „im Interesse, eine regelmäßige Rotation der Delegationsleiter sicherzustellen, generell eine klare Politik der Mobilität nach maximal vier Jahren auf dem Dienstposten angewandt“ werde.

10 Frau Hebberecht legte gegen diese Entscheidung eine Beschwerde nach Art. 90 Abs. 2 des Statuts ein, die am 30. September 2016 eingetragen wurde. Darin trug sie vor, dass die Entscheidung dem dienstlichen Interesse und der dienstlichen Kontinuität, der Transparenz, der Gleichbehandlung und der Beachtung von Maßnahmen positiver Diskriminierung von Frauen widerspreche.

11 Mit Entscheidung vom 1. Februar 2017 wies die Anstellungsbehörde des EAD die Beschwerde zurück und machte geltend, dass die Verwaltung bezogen auf die an das dienstliche Interesse und die Politik der Mobilität des Personals gebundenen Notwendigkeiten über ein weites Ermessen verfüge. Sie betonte außerdem, dass es keine Verpflichtung gebe, den Umstand, dass Frau Hebberecht eine Frau sei, bei der Prüfung ihres Antrags auf Verlängerung ihrer Verwendung zu berücksichtigen.

Verfahren vor dem Gericht und angefochtenes Urteil

12 Mit Klageschrift, die am 15. Mai 2017 bei der Kanzlei des Gerichts einging, erhob Frau Hebberecht eine Klage auf Aufhebung der streitigen Entscheidung und auf Ersatz des immateriellen Schadens, den sie erlitten habe.

13 Zur Stützung des Aufhebungsantrags machte sie drei Klagegründe geltend, und zwar eine Verletzung der dienstlichen Interessen und der Kontinuität des Dienstes, der Transparenzpflicht und des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

14 Das Gericht hat die ersten beiden Klagegründe als unbegründet zurückgewiesen. Es hat auch die ersten beiden Teile des dritten Klagegrundes zurückgewiesen, die auf eine rassistische Diskriminierung und auf die Gewährung einer Verlängerung für andere Delegationsleiter gestützt waren. Es hat allerdings den dritten Teil dieses Klagegrundes zu den Frauen gegenüber zu ergreifenden Maßnahmen für begründet erachtet.

15 Hierzu hat das Gericht in den Rn. 89 bis 91 des angefochtenen Urteils zunächst ausgeführt, dass Art. 1d Abs. 2 und 3 des Statuts vom Willen des Unionsgesetzgebers zeuge, der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen einen „entscheidenden“ Platz in den Entscheidungen zur Umsetzung „aller“ Aspekte des Statuts einzuräumen, sich dieser Wunsch jedoch nicht in den Standpunkten des EAD widerspiegle, der vielmehr im Gegenteil angemerkt habe, dass er mangels Bestimmungen zur Umsetzung dieser Bestimmungen des Statuts nicht verpflichtet sei, die Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Funktionen auszugleichen.

16 Danach hat das Gericht in Rn. 93 des angefochtenen Urteils darauf hingewiesen, dass sich der Unionsgesetzgeber in Art. 1d Abs. 2 des Statuts nicht darauf beschränke, den Erlass von Maßnahmen durch die Organe vorzusehen, sondern, ohne eine weitere Bedingung aufzustellen, erkläre, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen ein „entscheidender“ Faktor sei, der bei der Umsetzung „aller“ Aspekte des Statuts zu berücksichtigen sei. In Rn. 94 des Urteils hat es daraus die Schlussfolgerung gezogen, dass der EAD dadurch gegen Art. 1d Abs. 2 und 3 des Statuts verstoßen habe, dass er die Gleichstellung von Männern und Frauen in den der streitigen Entscheidung zugrunde liegenden Erwägungen nicht berücksichtigt habe. Das Gericht hat sodann in Rn. 95 des angefochtenen Urteils klargestellt, dass dieser Fehler offensichtlich sei.

17 Nach einem Verweis auf die ständige Rechtsprechung in Rn. 96 des angefochtenen Urteils, wonach „die Aufhebung einer Verwaltungsentscheidung aufgrund eines Fehlers nicht gerechtfertigt [ist], wenn dieser Fehler keinen entscheidenden Einfluss auf den Inhalt dieser Entscheidung hat“, hat das Gericht in Rn. 97 des Urteils festgestellt, dass der Tenor der streitigen Entscheidung anders hätte lauten können, wenn die Gleichstellung von Männern und Frauen nicht von vornherein grundsätzlich von der Bewertung durch den EAD ausgeschlossen worden wäre.

18 Das Gericht hat daher die streitige Entscheidung aufgehoben. Es hat außerdem den Antrag auf Schadensersatz als unzulässig zurückgewiesen.

Anträge der Parteien vor dem Gerichtshof

19 Mit seinem Rechtsmittel beantragt der EAD,

– das angefochtene Urteil aufzuheben,

– die Klage als unbegründet abzuweisen und

– Frau Hebberecht die Kosten aufzuerlegen.

20 Frau Hebberecht hat keine Rechtsmittelbeantwortung eingereicht.

Zum Rechtsmittel

Vorbringen des EAD

21 Zur Stützung seines Rechtsmittels macht der EAD einen einzigen Rechtsmittelgrund geltend, und zwar einen Rechtsfehler, den das Gericht dadurch begangen haben soll, dass es zum einen Art. 1d Abs. 2 des Statuts in einem Sinn ausgelegt habe, dass diese Bestimmung „einen für vom Organ in Anwendung des Statuts getroffene Individualentscheidungen unmittelbar geltenden Grundsatz enthalte [und] dem betreffenden Beamten einen individuellen Anspruch verleihe“, und zum anderen in diesem Zusammenhang verkannt habe, „auf welche Weise der EAD die Politik der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der Politik der Mobilität und Rotation zwischen dem Sitz des EAD und den Delegationen der … Union“ umsetze.

22 Was erstens die vorgeblich rechtsfehlerhafte Auslegung von Art. 1d Abs. 2 des Statuts betrifft, macht der EAD geltend, dass diese Bestimmung ausschließlich ein allgemeines Ziel enthalte, das im Rahmen von Individualentscheidungen wie der streitigen Entscheidung keine unmittelbare Geltung entfalte. Dieser Absatz müsse in Verbindung mit Art. 1d Abs. 3 verstanden werden, der die Unionsorgane verpflichte, die Maßnahmen festzulegen, die zur Erreichung dieses Ziels zu ergreifen seien.

23 Der EAD betont hierzu die Verwendung des Ausdrucks „berücksichtigen“ im Wortlaut von Art. 1d Abs. 2 des Statuts, der der Verwaltung ein Ermessen belasse. Diese Auslegung werde durch die vom Gericht im angefochtenen Urteil betonten Wendungen „aller Aspekte des Statuts“ bzw. „entscheidender Faktor“ nicht in Frage gestellt. Die Gleichstellung von Männern und Frauen zu „berücksichtigen“ sei nicht dasselbe wie „die Chancengleichheit umzusetzen“.

24 Art. 1d Abs. 2 des Statuts erlege den Unionsorganen somit keine unmittelbare Verpflichtung auf. Er gestatte ihnen lediglich, in Abweichung von dem in Art. 1d Abs. 1 des Statuts genannten Grundsatz der Gleichbehandlung Maßnahmen der positiven Diskriminierung zu ergreifen. In diesem Rahmen werde den Organen durch Art. 1 Abs. 3 aufgegeben, auf dem Gebiet der Gleichstellung von Männern und Frauen eine allgemeine Politik mit dem besonderen Ziel zu verfolgen, die Frauen benachteiligenden Ungleichheiten zu beseitigen. Diese Politik sei in der Folge in konkreten Situationen zu „berücksichtigen“.

25 Daraus ergebe sich entgegen der Entscheidung des Gerichts in den Rn. 92 und 93 des angefochtenen Urteils, dass der erste Teil des zweiten Absatzes von Art. 1d des Statuts unter der Bedingung stehe, dass die Unionsorgane Umsetzungsmaßnahmen erlassen hätten. Er könne daher ohne die Gefahr willkürlicher oder widersprüchlicher Entscheidungen nicht unmittelbar und isoliert angewandt werden. Was den zweiten Teil dieses Absatzes angehe, der sich an die Nennung des zu verfolgenden

allgemeinen Ziels anschließe, so erlaube es dieser den Unionsorganen, Maßnahmen der positiven Diskriminierung zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts zu ergreifen oder Benachteiligungen zu verhindern.

26 Eine solche Auslegung von Art. 1d Abs. 2 des Statuts werde durch die Entstehungsgeschichte dieser Bestimmung bestätigt. Es sei nicht die Absicht des Unionsgesetzgebers gewesen, darin unmittelbar geltende Rechte und Pflichten zu definieren, sondern vielmehr, die Unionsorgane dazu anzuhalten, im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen eine Politik sowie Umsetzungsmaßnahmen zu erlassen.

27 Was zweitens die vorgeblich fehlerhafte Auslegung der Politik des EAD im Bereich der Rotation seiner Beamten durch das Gericht betrifft, so trägt der EAD im Wesentlichen vor, dass der von Art. 1d Abs. 2 des Statuts garantierte Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen, selbst wenn er unmittelbar anwendbar wäre, nicht für eine Entscheidung über die Ablehnung der Verlängerung eines Mandats als Delegationsleiter der Union gelten würde, da eine solche Entscheidung keine Auswahl zwischen mehreren Personen voraussetze.

28 Der EAD wirft dem Gericht zunächst vor, in Rn. 90 des angefochtenen Urteils seinen Vortrag verzerrt zu haben. Er habe nämlich nie pauschal vorgetragen, dass geschlechtsbezogene Erwägungen außerhalb des dienstlichen Interesses lägen. Er habe geltend gemacht, dass eine Entscheidung über Anträge auf Verlängerung der Mandate der Leiter der Delegationen der Union naturgemäß individuell und geschlechtsneutral sei, da es sich nicht um eine Entscheidung über die Besetzung einer freien Stelle handle, für die die Verwaltung unter mehreren Bewerbern wählen müsse. Der EAD stellt insoweit klar, dass er eine Politik im Bereich der Chancengleichheit im Rahmen der Rotation zwischen seinem Sitz und den Delegationen anwende.

29 Danach verweist der EAD darauf, dass sich aus Art. 6 Abs. 10 des Beschlusses 2010/427 ergebe, dass das gesamte Personal des EAD einem „hohe[n] Maß an Mobilität“ unterliege, was zu einer regelmäßigen Rotation des Personals in den Delegationen der Union führe. Diese Aspekte, die das dienstliche Interesse definierten, spiegelten sich in der Rotationspolitik des EAD wider.

30 Der EAD gibt an, die Notwendigkeit einer Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in der Praxis im Rahmen seiner allgemeinen Politik der Rotation, mithin bei der Auswahl von Bewerbern auf freie Stellen bei den Delegationen der Union, zu berücksichtigen. Man müsse daher zwischen einer Konkurrenzsituation zwischen verschiedenen Bewerbern einerseits und einem individuellen Antrag auf Verlängerung der dienstlichen Verwendung auf einer Stelle wie dem im vorliegenden Fall in Rede stehenden andererseits unterscheiden, der eine Ausnahme darstelle und „in erster Linie in Abhängigkeit vom dienstlichen Interesse und dem allgemeinen Ziel, eine regelmäßige Rotation zwischen dem Sitz und den Delegationen und umgekehrt zu gewährleisten, behandelt“ werden müsse.

31 Selbst wenn man annehmen wollte, dass Art. 1d Abs. 2 des Statuts zu einer Berücksichtigung der Gleichstellung von Männern und Frauen bei dem Erlass einer Individualentscheidung wie der im vorliegenden Fall in Rede stehenden verpflichte, müsse die Beurteilung, ob eine Verlängerung der dienstlichen Verwendung auf einer Stelle angebracht sei, vor allem im dienstlichen Interesse getroffen werden.

32 Daraus ergebe sich, dass die Politik der Gleichstellung von Männern und Frauen zum Zeitpunkt der jährlichen Rotation des Personals zwischen dem Sitz des EAD und den Delegationen der Union oder zwischen den Delegationen der Union bei der Veröffentlichung der betreffenden Stellenausschreibungen Anwendung finden müsse. Eine solche Politik könne hingegen „nur schwer auf Entscheidungen über die Verlängerung eines Mandats Anwendung finden, die *per definitionem* individuell seien und für die eine Konkurrenzsituation zwischen mehreren Bewerbern nicht vorliege“. Der EAD wäre somit nämlich gezwungen, die Verlängerungsanträge von Frauen und Männern zu

vergleichen und die von Frauen unabhängig von der Frage zu bevorzugen, ob dies dem dienstlichen Interesse entspreche, was jedoch – wie in Rn. 77 des angefochtenen Urteils ausgeführt – ein bei der Entscheidungsfindung wesentlicher Faktor sei.

33 Der EAD wendet sich in diesem Rahmen gegen die Feststellung des Gerichts in Rn. 97 des angefochtenen Urteils, dass der Tenor der streitigen Entscheidung anders hätte lauten können, wenn die Gleichstellung von Männern und Frauen nicht von vornherein von der Bewertung ausgeschlossen worden wäre. Er beruft sich darauf, dass er eine positive Politik verfolge, die darauf ausgerichtet sei, Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts auf Stellen mit Leitungsfunktion zu bevorzugen, wenn die fraglichen Bewerberinnen die gleichen Verdienste wie Bewerber männlichen Geschlechts hätten, was voraussetze, dass sich die Bewerber in einer vergleichbaren Situation befänden. Eine solche Praxis werde durch die dem Gericht auf dessen Ersuchen vorgelegten Unterlagen veranschaulicht, die von ihm aber nicht berücksichtigt worden seien.

34 Die Verlängerung der Verwendung von Frau Hebberecht auf der ihr zugewiesenen Stelle allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem Geschlecht wäre keine in Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes getroffene Maßnahme gewesen, sondern vielmehr eine Maßnahme der positiven Diskriminierung von Frauen.

35 Der EAD hebt schließlich hervor, dass es widersinnig wäre, anzunehmen, dass die Verwendung von Frau Hebberecht auf dieser Stelle aufgrund der Tatsache, dass sie eine Frau sei, hätte verlängert werden müssen, nachdem der auf eine Verletzung des dienstlichen Interesses und der dienstlichen Kontinuität gestützte Klagegrund – wie es das Gericht in Rn. 44 des angefochtenen Urteils getan habe – zurückgewiesen worden sei. Dies liefe auf die Annahme hinaus, dass sich aus Art. 1d Abs. 2 des Statuts ein subjektives Recht des Beamten, der dem unterrepräsentierten Geschlecht angehöre, auf Verlängerung seines Mandats ergebe. Dem trete der EAD nachdrücklich entgegen.

Würdigung durch den Gerichtshof

36 Mit seinem einzigen Rechtsmittelgrund wirft der EAD dem Gericht im Wesentlichen vor, insoweit einen Rechtsfehler begangen zu haben, als es zum einen Art. 1d Abs. 2 des Statuts dahin ausgelegt habe, dass diese Bestimmung eine sogar ohne Umsetzungsmaßnahmen unmittelbar anwendbare Verpflichtung für die Organe schaffe, und zum anderen entschieden habe, dass diese Bestimmung im Rahmen der streitigen Entscheidung, mithin einer Individualentscheidung über die Verlängerung eines Mandats für eine Stelle, die keine Auswahl zwischen verschiedene Personen voraussetze, anwendbar sei.

37 Was erstens das Vorbringen des EAD betrifft, Art. 1d Abs. 2 des Statuts sei ohne von den Organen erlassene Umsetzungsmaßnahmen nicht anwendbar, ist vorab hervorzuheben, dass diese Bestimmung, wie das Gericht im Wesentlichen in Rn. 84 des angefochtenen Urteils festgestellt hat, zwei Teile umfasst. Der erste weist darauf hin, dass der Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen ein entscheidender Faktor bei der Umsetzung „aller“ Aspekte des Statuts ist, und der zweite darauf, dass dieser Grundsatz die Unionsorgane nicht daran hindert, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

38 Während der Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen als subjektives Recht zu seiner Anwendung keinerlei Umsetzungsmaßnahmen erfordert (vgl. entsprechend zu Art. 157 Abs. 1 AEUV Urteil vom 8. April 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, Rn. 24), ist dies für die in Art. 1d Abs. 2 zweiter Teil des Statuts genannten spezifischen Vergünstigungen zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts allerdings nicht der Fall.

39 Der zweite Teil dieser Vorschrift hat nämlich den bestimmten und begrenzten Zweck, Maßnahmen zuzulassen, die zwar dem Anschein nach geschlechtsbezogene Diskriminierungen darstellen, tatsächlich aber faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen (vgl. entsprechend Urteil vom 28. März 2000, Badeck u. a., C-158/97, EU:C:2000:163, Rn. 19).

40 Eine Maßnahme, nach der weibliche Bewerber in Bereichen des europäischen öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorrangig befördert werden sollen, ist somit als mit Art. 1d Abs. 2 des Statuts vereinbar anzusehen, wenn sie zum einen weiblichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, keinen automatischen und unbedingten Vorrang einräumt und wenn zum anderen die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird (vgl. entsprechend Urteile vom 28. März 2000, Badeck u. a., C-158/97, EU:C:2000:163, Rn. 23, und vom 30. September 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, Rn. 23).

41 Diesen Bedingungen liegt die Tatsache zugrunde, dass bei der Festlegung der Reichweite von Ausnahmen von einem Individualrecht wie dem Recht von Männern und Frauen auf Gleichbehandlung der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten ist, wonach Ausnahmen nicht über das hinausgehen dürfen, was zur Erreichung des verfolgten Zieles angemessen und erforderlich ist, und der Grundsatz der Gleichbehandlung so weit wie möglich mit den Erfordernissen des auf diese Weise angestrebten Zieles in Einklang gebracht werden muss (vgl. entsprechend Urteil vom 30. September 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, Rn. 24).

42 Art. 1d Abs. 6 des Statuts sieht seinerseits vor, dass jede Einschränkung des Diskriminierungsverbots und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit unter Angabe von objektiven und vertretbaren Gründen zu rechtfertigen ist und dabei die legitimen Ziele von allgemeinem Interesse im Rahmen der Personalpolitik zu berücksichtigen sind.

43 Im Übrigen hat die Anwendung von Kriterien, die offensichtlich darauf abzielen, eine materielle und nicht nur formale Gleichstellung zu gewährleisten, in transparenter und nachprüfbarer Weise zu erfolgen, um jede willkürliche Beurteilung der Qualifikation der Bewerber auszuschließen (vgl. entsprechend Urteil vom 6. Juli 2000, Abrahamsson und Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, Rn. 49).

44 Daraus ergibt sich, dass Individualentscheidungen, mit denen spezifische Vergünstigungen zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts gewährt werden, nicht ohne allgemeine Umsetzungsmaßnahmen zu Art. 1d Abs. 2 zweiter Teil des Statuts erlassen werden können, mit denen die in den Rn. 40 und 41 des vorliegenden Urteils genannten Anforderungen erfüllt werden können.

45 Daher macht der EAD zu Recht geltend, dass Art. 1d Abs. 2 zweiter Teil des Statuts, wonach der Grundsatz der Gleichbehandlung die Organe der Union nicht daran hindert, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen, in Verbindung mit Art. 1d Abs. 3 eine Ermächtigungsnorm darstellt, die ohne Umsetzungsmaßnahmen nicht unmittelbar angewandt werden kann.

46 Aus den vorstehenden Erwägungen kann jedoch nicht abgeleitet werden, dass ein Organ mangels Umsetzungsmaßnahmen zu Art. 1d Abs. 2 zweiter Teil des Statuts von der Verpflichtung befreit wäre, den Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen beim Erlass einer Individualentscheidung wie der streitigen Entscheidung zu berücksichtigen.

47 Der Unionsgesetzgeber erklärt nämlich, wie das Gericht in Rn. 93 des angefochtenen Urteils ausgeführt hat, in Art. 1d Abs. 2 erster Teil des Statuts, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen ein „entscheidender“ Faktor ist, der bei der Umsetzung „aller“ Aspekte des Statuts zu berücksichtigen ist, ohne diese Erklärung mit irgendeiner zeitlichen Begrenzung oder Bedingung zu versehen und ohne sie von dem Erlass von Maßnahmen abhängig zu machen.

48 Das Gericht hat daraus in den Rn. 94 und 97 des angefochtenen Urteils zu Recht abgeleitet, dass der EAD dadurch, dass er die Gleichstellung von Männern und Frauen in den Erwägungen zum Erlass der streitigen Entscheidung nicht berücksichtigt hat, obwohl sie nach Ansicht des Unionsgesetzgebers ein „entscheidender" Faktor ist, gegen Art. 1d Abs. 2 und 3 des Statuts verstoßen hat, was einen Rechtsfehler darstellt, der die Aufhebung der streitigen Entscheidung rechtfertigt.

49 Was zweitens das Vorbringen des EAD betrifft, nach dem Art. 1d Abs. 2 des Statuts jedenfalls nicht für eine Entscheidung gelte, mit der die Verlängerung eines Mandats eines Delegationsleiters abgelehnt werde, da diese Entscheidung keine Auswahl zwischen mehreren Personen voraussetze, ist darauf hinzuweisen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen – wie in Rn. 38 des vorliegenden Urteils ausgeführt – ein unmittelbar anwendbarer Grundsatz ist.

50 Der Wortlaut von Art. 1d Abs. 2 erster Teil des Statuts stellt die Anwendung dieses Grundsatzes, wie die Generalanwältin der Sache nach in den Nrn. 43 und 45 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, unter keinerlei Bedingung.

51 Der bloße Umstand, dass eine Entscheidung wie die streitige Entscheidung, die sich auf die Verlängerung der dienstlichen Verwendung einer Beamtin auf einer Stelle mit Leitungsfunktion bezieht, keine Auswahl zwischen mehreren Bewerbern voraussetzt, schließt folglich nicht aus, dass Erwägungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen bei ihrem Erlass zu berücksichtigen sind.

52 So könnten solche Erwägungen zugunsten der Verlängerung der dienstlichen Verwendung eines Beamten auf einer Stelle streiten, wenn sich im Rahmen des vom EAD eingeführten Rotationsverfahrens zeigen würde, dass das Geschlecht, dem der Beamte angehört, auf entsprechenden Stellen unterrepräsentiert ist und mangels Beamten des gleichen Geschlechts, die auf dieser Stelle eingesetzt werden könnten, bei einer Ablehnung seines Verlängerungsantrags ein Beamter des anderen Geschlechts in die freie Stelle eingewiesen würde.

53 In gleicher Weise kann der Umstand, dass eine Politik der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Rahmen der allgemeinen Auswahlpolitik für Bewerber auf freie Stellen bei den Delegationen der Union angewandt wird, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichstellung von Männern und Frauen beim Erlass einer Individualentscheidung über die Verlängerung eines Mandats als Delegationsleiter nicht ausschließen. Dieser Grundsatz, der jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließt, beschränkt sich nämlich nicht auf Wettbewerbssituationen zwischen Bewerbern, sondern setzt auch die Prüfung voraus, ob die im vorliegenden Fall einer Frau gewährte Behandlung in gleicher Weise einem Mann in einer vergleichbaren Situation gewährt worden wäre.

54 Der EAD beruft sich allerdings darauf, dass die Berücksichtigung des dienstlichen Interesses die Berücksichtigung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der streitigen Entscheidung ausschließe. Er unterstreicht insbesondere, dass es widersprüchlich sei, die streitige Entscheidung mit der Begründung aufzuheben, dass dem Verlängerungsantrag von Frau Hebberecht aufgrund ihrer Eigenschaft als Frau hätte stattgegeben werden müssen, nachdem in Rn. 44 des angefochtenen Urteils der erste Teil des ersten Klagegrundes zurückgewiesen worden sei, der darauf gestützt gewesen sei, dass es das dienstliche Interesse erfordert hätte, dem Antrag zu entsprechen.

55 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass den Unionsorganen bei Entscheidungen über die Organisation ihrer Dienststellen entsprechend den ihnen übertragenen Aufgaben und bei der Verwendung des Personals zwar ein weites Ermessen zusteht, vorausgesetzt, dass diese Verwendung im dienstlichen Interesse geschieht und die Gleichwertigkeit der Dienstposten berücksichtigt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 23. März 1988, Hecq/Kommission, 19/87, EU:C:1988:165, Rn. 6). Beim Erlass von Entscheidungen über die Organisation ihrer Dienststellen obliegt es den Organen allerdings, die unterschiedlichen betroffenen Interessen gegeneinander abzuwägen und dabei insbesondere sowohl den Gleichbehandlungsgrundsatz zu wahren als auch das dienstliche Interesse zu berücksichtigen.

56 Daher ist es nicht widersprüchlich, zu entscheiden – wie es das Gericht der Sache nach im angefochtenen Urteil getan hat –, dass der EAD zum einen mit der Ablehnung des Verlängerungsantrags von Frau Hebberecht keinen offensichtlichen Beurteilungsfehler bei der Beurteilung des dienstlichen Interesses begangen hat und dass zum anderen nicht ausgeschlossen werden kann, dass Erwägungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen dafür sprechen könnten, diesem Antrag zu entsprechen, so dass der EAD die Notwendigkeit, eine Gleichstellung von Männern und Frauen zu gewährleisten, als einen unter weiteren Faktoren berücksichtigen musste.

57 Der EAD macht somit zu Unrecht geltend, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Erlass einer Individualentscheidung wie der streitigen Entscheidung, die keine Auswahl zwischen mehreren Personen voraussetze, nicht berücksichtigt werden könne.

58 Folglich ist der einzige Rechtsmittelgrund wie auch das Rechtsmittel als unbegründet zurückzuweisen.

Kosten

59 Nach Art. 137 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs, der nach deren Art. 184 Abs. 1 auf das Rechtsmittelverfahren Anwendung findet, wird über die Kosten im Endurteil oder in dem das Verfahren beendenden Beschluss entschieden.

60 Da Frau Hebberecht keinen Schriftsatz beim Gerichtshof eingereicht hat und ihr folglich keine Kosten entstanden sind, ist zu entscheiden, dass der EAD seine eigenen Kosten trägt.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Vierte Kammer) für Recht erkannt und entschieden:

1. Das Rechtsmittel wird zurückgewiesen.

2. Der EAD trägt seine eigenen Kosten.

Unterschriften