URTEIL DES GERICHTSHOFES

28. März 2000 *

In der Rechtssache C-158/97

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) vom Staatsgerichtshof des Landes Hessen in dem bei diesem anhängigen Normenkontrollverfahren auf Antrag von

Georg Badeck u. a.,

Beteiligte:

der Hessische Ministerpräsident

und

der Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen,

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen

* Verfahrenssprache: Deutsch.

hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40)

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten G. C. Rodríguez Iglesias, der Kammerpräsidenten J. C. Moitinho de Almeida und R. Schintgen sowie der Richter P. J. G. Kapteyn (Berichterstatter), C. Gulmann, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann und M. Wathelet,

Generalanwalt: A. Saggio
Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— von Herrn Badeck u. a., vertreten durch Professor M. Sachs, Universität Düsseldorf,

— des Hessischen Ministerpräsidenten, vertreten durch die Professoren E. Denninger und S. Simitis, Universität Frankfurt am Main, als Bevollmächtigte,

— des Landesanwalts beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, K. Apel,

— der niederländischen Regierung, vertreten durch den Rechtsberater im Ministerium für auswärtige Angelegenheiten A. Bos als Bevollmächtigten,

— der finnischen Regierung, vertreten durch Botschafter H. Rotkirch, Leiter der Abteilung für Rechtsfragen im Ministerium für auswärtige Angelegenheiten, als Bevollmächtigten,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Rechtsberater J. Grunwald und durch M. Wolfcarius, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von Herrn Badeck u. a., vertreten durch M. Sachs, des Hessischen Ministerpräsidenten, vertreten durch E. Denninger und S. Simitis, des Landesanwalts beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, K. Apel, der niederländischen Regierung, vertreten durch den Rechtsberater im Ministerium für auswärtige Angelegenheiten J. S. van den Oosterkamp als Bevollmächtigten, der finnischen Regierung, vertreten durch die Rechtsberaterin im Ministerium für auswärtige Angelegenheiten T. Pynnä als

Bevollmächtigte, und der Kommission, vertreten durch J. Grunwald und M. Wolfcarius, in der Sitzung vom 13. Oktober 1998,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 10. Juni 1999,

folgendes

Urteil

1 Der Staatsgerichtshof des Landes Hessen hat mit Beschluß vom 16. April 1997, beim Gerichtshof eingegangen am 24. April 1997, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) eine Frage nach der Auslegung von Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40; im folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Frage stellt sich in einem Normenkontrollverfahren auf Antrag von Georg Badeck u. a., an dem sich der Hessische Ministerpräsident (im folgenden: Ministerpräsident) und der Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen (im folgenden: Landesanwalt) beteiligt haben.

Rechtlicher Rahmen

A — Gemeinschaftsrecht

3 Die Absätze 1 und 4 von Artikel 2 der Richtlinie lauten:

„(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts — insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand — erfolgen darf.

...

(4) Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen."

4 In der dritten Begründungserwägung der Empfehlung 84/635/EWG des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (ABl. L 331, S. 34) heißt es: „Die geltenden Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung, die zur Stärkung der Rechte des einzelnen erlassen wurden, reichen nicht aus, um alle faktischen Ungleichheiten zu beseitigen, wenn nicht die Regierungen, die Sozialpartner und sonstige beteiligte Stellen gleichzeitig tätig

werden, um gegen die Benachteiligung der Frauen in der Arbeitswelt vorzugehen, die durch Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen in der Gesellschaft verursacht wird." Unter ausdrücklicher Bezugnahme auf Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie empfahl der Rat den Mitgliedstaaten,

„1. eine Politik positiver Maßnahmen anzunehmen, um die faktischen Ungleichheiten, mit denen die Frauen im Berufsleben konfrontiert sind, zu beseitigen, sowie die Aufhebung der Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt zu fördern; diese Politik umfaßt im Rahmen der einzelstaatlichen Politiken und der einzelstaatlichen Praxis sowie unter voller Beachtung der Zuständigkeiten der Sozialpartner geeignete allgemeine und spezifische Maßnahmen, deren Ziel es ist,

a) der Benachteiligung der erwerbstätigen oder arbeitsuchenden Frauen aufgrund der vorhandenen Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen, die auf einer herkömmlichen Rollenverteilung in der Gesellschaft zwischen Männern und Frauen basieren, entgegenzuwirken oder sie auszugleichen;

b) die Beteiligung der Frauen in den verschiedenen Berufen und Bereichen des Arbeitslebens, in denen sie gegenwärtig unterrepräsentiert sind, insbesondere in den zukunftsträchtigen Sektoren, und auf den Ebenen mit höherer Verantwortung zu fördern, um zu einer besseren Nutzung aller menschlichen Ressourcen zu gelangen;

..."

5 Seit dem Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam am 1. Mai 1999 lauten die Absätze 1 und 4 von Artikel 141 EG:

„(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

...

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten 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."

6 Die dem Vertrag von Amsterdam beigefügte Erklärung Nr. 28 zu Artikel 141 (ex-Artikel 119) Absatz 4 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft sieht folgendes vor:

„Maßnahmen der Mitgliedstaaten nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft sollten in erster Linie der Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben dienen."

B — Deutsches Recht

7 Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGlG) wurde am 21. Dezember 1993 beschlossen (*GVBl.* I S. 729). Seine Geltung ist auf dreizehn Jahre ab seinem Inkrafttreten am 31. Dezember 1993 befristet.

8 Ziel des HGlG ist nach dessen § 1 der gleiche Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern; dies soll durch Förderpläne mit verbindlichen Zielvorgaben für die Zugangs-, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen der Frauen erreicht werden.

9 Wie dem Vorlagebeschluß zu entnehmen ist, lauten die übrigen im Ausgangsverfahren einschlägigen Bestimmungen des HGlG wie folgt:

„§ 3 Grundsätze

(1) Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Frauenförderpläne (§§ 4 bis 6) und sonstige Maßnahmen der Förderung (§§ 7 bis 14) auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie die Beseitigung von Unter-

repräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplanes (§ 4) in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. In den Eingangsämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Satz 2 gilt entsprechend für das Eingangsamt des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienstes. Innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplanes bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn, jede Lohngruppe und jede Vergütungsgruppe einen Bereich. Die Stelle, die den Frauenförderplan aufstellt, kann weitere Unterteilungen vornehmen.

(3) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden....

§ 5 Inhalt des Frauenförderplanes

...

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert

sind. Für die Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen maßgebend.

(4) In jedem Frauenförderplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft dargelegt, daß nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigen Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht. Satz 3 gilt entsprechend. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, daß der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

...

(7) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 57a in Verbindung mit § 57b Abs. 2 Nr. 1 oder 3 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 48 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluß angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Satz 1 gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ausschließlich ausbildet.

(2) Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in Berufen im Sinne von Abs. 1 Satz 1 aufmerksam zu machen und sie zur Bewerbung zu veranlassen. Liegen trotz solcher Maßnahmen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, können entgegen Abs. 1 Satz 1 mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Männern besetzt werden.

§ 9 Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

...

§ 10 Auswahlentscheidungen

(1) Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Einstellung und Beförderung sowie die Erfüllung der Frauenförderpläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

(2) Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

(3) Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und Verzögerungen beim Abschluß der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Beurlaubungen mit Beschäftigung ist damit nicht verbunden.

(4) Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils zwei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat, im Geltungsbe-

reich der bei den Ministerien, der Staatskanzlei und beim Landespersonalamt aufgestellten Frauenförderpläne der Zustimmung der Landesregierung .... Satz 1 findet keine Anwendung in Fällen des Art. 127 Abs. 3 der Hessischen Verfassung.

(5) Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. Ist der Frauenförderplan wegen eines Verfahrens nach den §§ 70 oder 71 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes noch nicht in Kraft, dürfen keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Frauenförderplan zuwiderlaufen.

...

§ 14 Gremien

Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien sollen mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein."

Das Ausgangsverfahren

10 Am 28. November 1994 stellten 46 Abgeordnete des Hessischen Landtags beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen den Antrag, im Wege der Normenkontrolle festzustellen, daß das HGlG, insbesondere in seinen §§ 3, 5, 7, 8 bis 11, 14, 16 und 18, mit der Verfassung des Landes Hessen unvereinbar sei.

11 Die Antragsteller sind der Ansicht, das HGlG verstoße gegen den Verfassungsgrundsatz der Bestenauslese, da es zur Folge habe, daß Bewerber nicht aufgrund ihrer Verdienste, sondern aufgrund ihres Geschlechts den Vorrang erhielten, und gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, der nicht nur die Privilegierung einer bestimmten Gruppe verbiete, sondern auch ein Grundrecht jedes einzelnen darstelle, das den Bürgern gleiche Ausgangschancen garantiere und nicht die Schaffung vollendeter Tatsachen, die für eine bestimmte Personengruppe vorteilhaft seien. Das HGlG verstoße zudem gegen die Richtlinie in ihrer Auslegung durch den Gerichtshof im Urteil vom 17. Oktober 1995 in der Rechtssache C-450/93 (Kalanke, Slg. 1995, I-3051).

Die Vorlagefrage

12 Der Staatsgerichtshof des Landes Hessen hat beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Steht Artikel 2 Absatz 1 und Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40) nationalen Regelungen entgegen, nach denen

1. in Fällen der Unterrepräsentanz gemäß § 3 Absätze 1 und 2 HGlG Auswahlentscheidungen nach § 10 HGlG im Einzelfall bei gleicher Qualifikation einer Bewerberin und eines Bewerbers wegen der Verbindlichkeit der Zielvorgaben des Frauenförderplans nach § 5 Absätze 3 und 4 HGlG jedenfalls dann zugunsten der Bewerberin ausfallen müssen, wenn dies zur Erfüllung der Zielvorgaben erforderlich ist und keine Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen;

2. die verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplans für befristet zu besetzende Stellen des wissenschaftlichen Dienstes und für wissenschaftliche Hilfskräfte gemäß § 5 Absatz 7 HGlG mindestens den Anteil an Frauen vorzusehen haben, den diese an den Absolventinnen und Absolventen (Absatz 7 Satz 1), Promovierten (Absatz 7 Satz 2) und Studierenden (Absatz 7 Satz 3) des jeweiligen Fachbereichs stellen;

3. Frauen in Ausbildungsberufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nach § 7 Absatz 1 HGlG bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen sind, es sei denn, es handele sich um Ausbildungsgänge, in denen der Staat ausschließlich ausbildet;

4. in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gemäß § 9 Absatz 1 HGlG zu einem Vorstellungsgespräch mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen sind, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen;

5. bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien gemäß § 14 HGlG mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein sollen?

Vorbemerkungen

13 Die Vorlagefrage betrifft die Vereinbarkeit verschiedener positiver Maßnahmen des hessischen Gesetzgebers für Frauen mit Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie.

14 Eine Auslegung von Artikel 141 Absatz 4 EG, der solche Maßnahmen betrifft, wäre daher für die Entscheidung des Ausgangsverfahrens nur dann erforderlich, wenn der Gerichtshof zu dem Ergebnis käme, daß Artikel 2 einer nationalen Regelung wie der hier zu prüfenden entgegensteht.

15 Die Richtlinie hat gemäß Artikel 1 Absatz 1 zum Ziel, daß in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen u. a. hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung verwirklicht wird. Dieser Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet, „daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ... erfolgen darf".

16 Nach Artikel 2 Absatz 4 steht die Richtlinie „nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen".

17 In Randnummer 16 des Urteils Kalanke hat der Gerichtshof festgestellt, daß eine nationale Regelung, nach der weiblichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, in Tätigkeitsbereichen, in denen im jeweiligen Beförderungsamt weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bei einer Beförderung automatisch der Vorrang eingeräumt wird, eine Diskriminierung der Männer aufgrund des Geschlechts bewirkt.

18 Im Urteil vom 11. November 1997 in der Rechtssache C-409/95 (Marschall, Slg. 1997, I-6363) hatte der Gerichtshof über die Frage zu entscheiden, ob eine nationale Regelung, die eine Klausel enthält, nach der Frauen nicht vorrangig be-

fördert werden müssen, sofern in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen („Öffnungsklausel"), der Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie dient.

19 Dazu führte er zunächst aus, daß diese Vorschrift, die den bestimmten und begrenzten Zweck habe, Maßnahmen zuzulassen, die zwar dem Anschein nach diskriminierend seien, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollten, nationale Maßnahmen im Bereich des Zugangs zur Beschäftigung einschließlich des Aufstiegs zulasse, die Frauen spezifisch begünstigten und ihre Fähigkeit verbessern sollten, auf dem Arbeitsmarkt mit anderen zu konkurrieren und unter den gleichen Bedingungen wie Männer eine berufliche Laufbahn zu verwirklichen (Urteil Marschall, Randnrn. 26 und 27).

20 Sodann verwies er auf die in Randnummer 4 des vorliegenden Urteils erwähnte dritte Begründungserwägung der Empfehlung 84/635 (Urteil Marschall, Randnr. 28).

21 Schließlich stellte er fest, daß selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz bestehe, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerbern zu befördern, was vor allem mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben zusammenhänge, und daß deshalb allein die Tatsache, daß zwei Bewerber unterschiedlichen Geschlechts gleich qualifiziert seien, nicht bedeute, daß sie gleiche Chancen hätten (Urteil Marschall, Randnrn. 29 und 30).

22 Im Licht dieser Erwägungen entschied der Gerichtshof in Randnummer 33 des Urteils Marschall, daß im Gegensatz zu der Regelung, die Gegenstand der Rechtssache Kalanke war, eine nationale Regelung, die eine Öffnungsklausel enthalte, die Grenzen der in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme nicht überschreite, wenn sie den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besäßen, in jedem Einzelfall garantiere, daß die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung seien, bei

der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt würden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfalle, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwögen.

23 Folglich ist eine Maßnahme, nach der weibliche Bewerber in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorrangig befördert werden sollen, mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar,

— wenn sie weiblichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, keinen automatischen und unbedingten Vorrang einräumt und

— wenn die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird.

24 Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, auf der Grundlage einer Prüfung der streitigen Regelung festzustellen, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind.

25 Nach der Rechtsprechung ist der Gerichtshof jedoch befugt, dem vorlegenden Gericht alle die Hinweise zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts an die Hand zu geben, die diesem in dem bei ihm anhängigen Verfahren für die Beurteilung dieser Vereinbarkeit dienlich sind (vgl. u. a. Urteile vom 12. Juli 1979 in der Rechtssache 223/78, Grosoli, Slg. 1979, 2621, Randnr. 3, und vom 25. Juni 1997 in den Rechtssachen C-304/94, C-330/94, C-342/94 und C-224/95, Tombesi u. a., Slg. 1997, I-3561, Randnr. 36).

Zum ersten Teil der Vorlagefrage

26 Der erste Teil der Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, die in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation der in die Auswahl einbezogenen Bewerberinnen und Bewerber den Bewerberinnen Vorrang einräumt, wenn dies zur Erfüllung der verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplans erforderlich ist und keine Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen.

27 Die Antragsteller und der Landesanwalt sind der Ansicht, daß Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung, die Frauen den Vorrang einräume, dann entgegenstehe, wenn diese absolut und unbedingt sei.

28 Nach dem Vorlagebeschluß hat sich der hessische Gesetzgeber für eine sogenannte „flexible Ergebnisquote" entschieden. Ihre Merkmale bestehen zum einen darin, daß das HGlG die Quote nicht einheitlich für alle betroffenen Bereiche und Dienststellen festlegt, sondern daß deren Besonderheiten für die Zielvorgaben maßgebend sein sollen. Zum anderen gibt das HGlG nicht notwendigerweise ohne weiteres — automatisch — das Ergebnis jeder einzelnen Auswahlentscheidung in einer „qualifikatorischen Pattsituation" zugunsten der Bewerberin zwingend vor.

29 Im Vorlagebeschluß heißt es, dieses System gewährleiste, daß für das Ergebnis einer Auswahlentscheidung jedenfalls dann nicht das Geschlecht des Bewerbers ausschlaggebend sei, wenn in einer bestimmten Situation hierfür gar keine Notwendigkeit bestehe. Das sei insbesondere dann der Fall, wenn die durch den Umstand der Unterrepräsentanz begründete Indizwirkung für eine Benachteiligung von Frauen widerlegt sei.

30 Eine zweckdienliche Antwort muß davon ausgehen, daß gemäß § 10 Absätze 1 bis 3 HGlG im Verfahren zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber zunächst deren Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des auszuübenden Amtes beurteilt werden.

31 Bei dieser Beurteilung sind bestimmte positive und negative Kriterien heranzuziehen. So sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch Familienarbeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt, während Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur insoweit Berücksichtigung finden dürfen, als ihnen für diese drei Gesichtspunkte Bedeutung zukommt. Ferner sind Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin unerheblich, und Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und Verzögerungen beim Abschluß der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder Angehörigen dürfen sich nicht nachteilig auswirken.

32 Solche Kriterien begünstigen im allgemeinen Frauen, obwohl sie geschlechtsneutral formuliert sind und sich somit auch zugunsten von Männern auswirken können. Sie sollen offenkundig eine materielle und nicht nur formale Gleichheit herbeiführen, indem sie in der sozialen Wirklichkeit auftretende faktische Ungleichheiten verringern. Ihre Zulässigkeit ist im Ausgangsverfahren im übrigen nicht bestritten worden.

33 Wie das vorlegende Gericht ausführt, muß nur bei einem qualifikatorischen Patt zwischen einer Bewerberin und einem Bewerber dann zugunsten der Bewerberin entschieden werden, wenn dies zur Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplans erforderlich ist und keine Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen.

34 Der Ministerpräsident hat auf eine schriftliche Frage des Gerichtshofes geantwortet, daß diese Gründe von größerem rechtlichen Gewicht mehrere normative, teils gesetzlich und teils im Erlaßweg geregelte Gesichtspunkte beträfen, die ge-

schlechtsneutral formuliert seien und häufig als „soziale Gesichtspunkte" zusammengefaßt würden. Diese sozialen Gesichtspunkte seien verfassungsrechtlich teils im Sozialstaatsprinzip (Artikel 20 Absatz 1 und 28 Absatz 1 des Grundgesetzes — GG), teils im Grundrechtsschutz von Ehe und Familie (Artikel 6 GG) verankert.

35 In diesem Zusammenhang führt der Ministerpräsident fünf Regelungen an, die zu einem Zurücktreten des Grundsatzes der Frauenförderung führen könnten. Es handele sich erstens um die bevorzugte Berücksichtigung früherer Angehöriger des öffentlichen Dienstes, die wegen Familienarbeit im Sinne von § 10 Absatz 1 HGlG aus dem Dienst ausgeschieden seien oder die aus demselben Grund nach ihrem Vorbereitungsdienst keinen Antrag auf endgültige Übernahme in den öffentlichen Dienst hätten stellen können. Zweitens genössen Personen, die aufgrund von Familienarbeit nur in Teilzeit tätig gewesen seien und wieder in Vollzeit beschäftigt werden wollten, Vorrang gegenüber Neueinstellungen. Drittens handele es sich um ehemalige Soldaten auf Zeit, d. h. um Soldaten, die aufgrund freiwilliger Verpflichtung länger als Wehrpflichtige (und mindestens zwölf Jahre) Wehrdienst geleistet hätten. Viertens gebe es erleichterte Beförderungsmöglichkeiten für Schwerbehinderte. Die Pflicht zur Förderung von Schwerbehinderten gehe der Frauenförderung vor. Schließlich bestehe die Möglichkeit, durch die Einstellung eine langanhaltende Arbeitslosigkeit zu beseitigen.

36 Entgegen der Auffassung der Antragsteller und des Landesanwalts ist die durch das HGlG geschaffene Vorrangnorm folglich nicht absolut und unbedingt im Sinne von Randnummer 16 des Urteils Kalanke.

37 Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, im Licht der vorstehenden Erwägungen zu beurteilen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung sicherstellt, daß die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt wird.

38 Daher ist zu antworten, daß Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern den Bewerberinnen Vorrang einräumt, wenn dies zur Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplans erforderlich ist und keine Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen, sofern diese Regelung gewährleistet, daß die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt wird.

Zum zweiten Teil der Vorlagefrage

39 Der zweite Teil der Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der die verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplans für befristete Stellen des wissenschaftlichen Dienstes und für wissenschaftliche Hilfskräfte mindestens den Anteil an Frauen vorzusehen haben, den diese an den Absolventinnen und Absolventen, Promovierten und Studierenden des jeweiligen Fachbereichs stellen.

40 Nach Ansicht der Antragsteller steht Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einem solchen System entgegen, da er der Erzielung eines bestimmten Ergebnisses hinsichtlich des Geschlechterproporzes und nicht der Beseitigung bestimmter Hindernisse für die Chancengleichheit von Frauen diene. Auch der Landesanwalt sieht im System der Mindestquote einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit der Geschlechter und der Chancengleichheit von Männern und Frauen, da die fraglichen Maßnahmen keine individuelle Zielrichtung hätten und nicht an eine konkrete Benachteiligung der weiblichen Arbeitnehmer in Beruf und Gesellschaft anknüpften.

41 Hierzu heißt es im Vorlagebeschluß, § 5 Absatz 7 HGlG schränke die Geltung des Grundsatzes der „Bestenauslese" bei Auswahlentscheidungen ebensowenig

ein, wie dies für alle Auswahlentscheidungen gelte, die unter Berücksichtigung der Zielvorgaben eines Frauenförderplans getroffen würden. Diese Bestimmung könne die Auswahlentscheidung ebenfalls nur bei gleicher Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber beeinflussen. Insofern gelte das zur Verbindlichkeit der Zielvorgaben eines Frauenförderplans generell Gesagte.

42 Wie der Generalanwalt in Nummer 39 seiner Schlußanträge ausgeführt hat, sieht die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Sonderregelung für den Wissenschaftsbereich keinen absoluten Höchstsatz vor; dieser richtet sich vielmehr nach der Zahl der Personen, die eine entsprechende Berufsausbildung absolviert haben, so daß als zahlenmäßiger Parameter eine tatsächliche Größe Verwendung findet, in deren Rahmen Frauen der Vorrang eingeräumt wird.

43 Gegen eine solche Sonderregelung für den Wissenschaftsbereich bestehen aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht keine Bedenken.

44 Daher ist zu antworten, daß Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, nach der die verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplans für befristete Stellen des wissenschaftlichen Dienstes und für wissenschaftliche Hilfskräfte mindestens den Anteil an Frauen vorzusehen haben, den diese an den Absolventinnen und Absolventen, Promovierten und Studierenden des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Zum dritten Teil der Vorlagefrage

45 Der dritte Teil der Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung für den öffentlichen Dienst entgegensteht, nach der in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und in denen nicht ausschließlich der Staat ausbildet, Frauen mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze erhalten müssen.

46 Nach Ansicht der Antragsteller steht Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer Regelung der in § 7 Absatz 1 HGlG vorgesehenen Art entgegen. Aus § 7 Absatz 1 gehe ebenso wie aus § 5 Absatz 7 HGlG klar hervor, daß das HGlG nicht zur Beseitigung bestimmter Hindernisse für die Chancengleichheit von Frauen diene, sondern nur ein bestimmtes Ergebnis hinsichtlich des Geschlechterproporzes sicherstellen solle, was nach dem Gemeinschaftsrecht und insbesondere dem Urteil Kalanke unzulässig sei. Das HGlG ziele nicht auf die Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen ab, sondern nehme unmittelbar Einfluß auf das Ergebnis der Vergabe von Ausbildungsplätzen. Die fragliche Bestimmung stelle folglich eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie dar, die durch die Ausnahme in Artikel 2 Absatz 4 nicht gedeckt sei.

47 Der Landesanwalt führt aus, Fördermaßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen müßten eine individuelle Zielrichtung haben und an konkrete Lebens- und Berufssituationen anknüpfen, die typischerweise eine Frau benachteiligten oder benachteiligen könnten. Die gemäß § 7 Absatz 1 HGlG für Ausbildungsplätze geltende Mindestquote sei insofern fest vorgegeben, als sie für bestimmte Bereiche einen Mindestanteil an Frauen verbindlich festlege. Eine solche Mindestquote für Frauen könne nicht als Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie angesehen werden, da sie an die Stelle der Förderung der Chancengleichheit das Ergebnis setze, zu dem allein die Verwirklichung einer solchen Chancengleichheit führen könnte.

48 Hierzu hat das vorlegende Gericht festgestellt, daß eine qualifizierte Ausbildung Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme am Arbeitsmarkt sei. Der Gesetzesauftrag, geschlechtsspezifische Benachteiligungen von Frauen in diesem Bereich auszugleichen, sei daher möglicherweise durch das Gleichberechtigungsgebot gerechtfertigt.

49 Dem Vorlagebeschluß ist ferner zu entnehmen, daß der hessische Gesetzgeber beim Erlaß des HGlG der Auffassung war, daß „[t]rotz grundgesetzlicher Verankerung des Gebotes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Artikel 3 GG ... Frauen in der gesellschaftlichen Realität weiterhin gegenüber Männern benachteiligt" würden und daß sie trotz formaler Rechtsgleichheit „[b]esonders im Erwerbsleben ... keinen gleichberechtigten Zugang zu qualifizierten ... Positionen" hätten. Dies sah der hessische Gesetzgeber in Anbetracht der neueren, aber konstanten Entwicklung, daß junge Frauen in der Schule erfolgreicher sind als junge Männer, als untragbare Ungerechtigkeit an.

50 Wie aus der Gesetzesbegründung zu § 7 Absatz 1 HGlG hervorgeht, wollte der hessische Gesetzgeber durch die Einführung einer „starren Ergebnisquote" im Bereich der Berufsausbildung, die einen solchen Zugang eröffnet, wenigstens im öffentlichen Dienst für eine gleichgewichtige Verteilung von Ausbildungsplätzen sorgen.

51 Diese Absicht führt jedoch nicht zu einer absolut starren Quote. § 7 Absatz 2 sieht nämlich für den Fall, daß nicht genügend Bewerbungen von Frauen um freie Ausbildungsplätze vorliegen, obwohl diese durch geeignete Maßnahmen darauf aufmerksam gemacht wurden, eindeutig vor, daß mehr als die Hälfte dieser Plätze mit Männern besetzt werden können.

52 Die fragliche Bestimmung ist Teil eines begrenzten Konzepts zur Verwirklichung der Chancengleichheit. Den Frauen sind keine Arbeitsplätze, sondern Ausbildungsplätze vorbehalten, die zur Erlangung einer Qualifikation dienen, welche später den Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten im öffentlichen Dienst eröffnen kann.

53 Da die Quote nur für Ausbildungsplätze gilt, für die kein staatliches Monopol besteht, und da es sich somit um Ausbildungen handelt, für die es auch im Privatsektor Plätze gibt, wird kein männlicher Bewerber definitiv von einer Ausbildung ausgeschlossen. Bei einer Gesamtbetrachtung der Ausbildung (öffentlicher und privater Sektor) beschränkt sich die fragliche Bestimmung daher auf die Verbesserung der Chancen weiblicher Bewerber im öffentlichen Sektor.

54 Die vorgesehenen Maßnahmen gehören somit zu denen, die die Ursachen der geringeren Zugangschancen der Frauen zum Arbeitsmarkt und zur beruflichen Laufbahn beseitigen sollen, und setzen überdies bei der Berufswahl und -ausbildung an. Derartige Maßnahmen sind nach Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie zulässig, da sie den Frauen dazu verhelfen sollen, im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt besser zu bestehen und unter den gleichen Bedingungen wie Männer eine berufliche Laufbahn zu verfolgen.

55 Daher ist zu antworten, daß Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, mit der eine Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden soll, indem in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und in denen nicht ausschließlich der Staat ausbildet, Frauen mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze erhalten müssen, es sei denn, daß nicht genügend Bewerbungen von Frauen um freie Ausbildungsplätze vor-

liegen, obwohl diese durch geeignete Maßnahmen darauf aufmerksam gemacht wurden.

Zum vierten Teil der Vorlagefrage

56 Der vierte Teil der Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, die in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern sicherstellt, daß qualifizierte Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

57 Nach der fraglichen Bestimmung gibt es zwei verschiedene Vorgehensweisen. Bei der ersten werden alle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen, die die in der Ausschreibung vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen. In diesem Fall kann die Zahl der einzuladenden Bewerber sowohl der Zahl der Bewerberinnen entsprechen als auch größer oder geringer sein. Bei der zweiten wird nur ein Teil der qualifizierten Bewerberinnen eingeladen. In diesem Fall dürfen höchstens ebenso viele Bewerber eingeladen werden.

58 Nach Ansicht der Antragsteller steht Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer solchen Regelung entgegen. Es handele sich um eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie, die durch die Ausnahme in dessen Absatz 4 nicht gedeckt sei.

59 Nach Ansicht des Landesanwalts enthält die fragliche Bestimmung eine starre Quote, die vorschreibe, wieviele Frauen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen seien. Wenn nicht alle Bewerberinnen und Bewerber eingeladen werden

könnten, seien mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen. Damit könnten Männer benachteiligt und daher aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden. Dies verstoße gegen den Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter und der Chancengleichheit von Männern und Frauen.

60 Wie der Generalanwalt in Nummer 41 seiner Schlußanträge ausgeführt hat, wird mit der fraglichen Bestimmung kein bestimmtes Resultat — Einstellung oder Beförderung — angestrebt, sondern qualifizierten Frauen werden zusätzliche Chancen geboten, die ihnen den Eintritt in die Arbeitswelt und den Aufstieg erleichtern sollen.

61 Ferner ergibt sich aus dem Vorlagebeschluß, daß diese Bestimmung zwar Regeln für die Zahl der Vorstellungsgespräche aufstellt, die mit Frauen zu führen sind, aber auch vorsieht, daß die Bewerbungen vorab geprüft werden und daß nur qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, die alle gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen, eine Einladung erhalten.

62 Es handelt sich folglich um eine Bestimmung, die dadurch, daß sie bei gleicher Qualifikation sicherstellt, daß qualifizierte Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie fördern soll.

63 Daher ist zu antworten, daß Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern sicherstellt, daß qualifizierte Frauen, die alle gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Zum fünften Teil der Vorlagefrage

64 Der fünfte Teil der Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der bei der Besetzung von Vertretungsorganen der Arbeitnehmer sowie der Verwaltungs- und Aufsichtsräte mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein sollen.

65 Nach den Angaben im Vorlagebeschluß und in der Gesetzesbegründung handelt es sich bei § 14 HGlG, der die Besetzung von Gremien betrifft, nicht um eine zwingende, sondern um eine Sollvorschrift, die anerkennt, daß viele Gremien auf gesetzlicher Grundlage gebildet werden und daß eine volle Durchsetzung der gleichberechtigten Mitwirkung von Frauen in diesen Gremien ohnehin eine Änderung des jeweiligen Gesetzes erfordern würde. Außerdem kann sie auf Positionen, die durch Wahlen vergeben werden, nicht angewandt werden. Auch hierfür bedürfte es vielmehr der Änderung der einschlägigen gesetzlichen Grundlagen. Schließlich läßt die Vorschrift als Sollbestimmung Raum für die Einbeziehung sonstiger Gesichtspunkte.

66 Daher ist zu antworten, daß Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung über die Besetzung von Vertretungsorganen der Arbeitnehmer sowie der Verwaltungs- und Aufsichtsräte nicht entgegensteht, nach der bei den Rechtsvorschriften zu ihrer Durchführung das Ziel einer zumindest hälftigen Beteiligung von Frauen an diesen Organen berücksichtigt werden soll.

67 In Anbetracht dessen braucht über die Auslegung von Artikel 141 Absatz 4 EG nicht entschieden zu werden.

Kosten

68 Die Auslagen der niederländischen und der finnischen Regierung sowie der Kommission, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Staatsgerichtshof des Landes Hessen mit Beschluß vom 16. April 1997 vorgelegte Frage für Recht erkannt:

Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und

zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen steht einer nationalen Regelung nicht entgegen,

— die in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern den Bewerberinnen Vorrang einräumt, wenn dies zur Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplans erforderlich ist und keine Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen, sofern diese Regelung gewährleistet, daß die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt wird;

— nach der die verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplans für befristete Stellen des wissenschaftlichen Dienstes und für wissenschaftliche Hilfskräfte mindestens den Anteil an Frauen vorzusehen haben, den diese an den Absolventinnen und Absolventen, Promovierten und Studierenden des jeweiligen Fachbereichs stellen;

— mit der eine Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden soll, indem in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und in denen nicht ausschließlich der Staat ausbildet, Frauen mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze erhalten müssen, es sei denn, daß nicht genügend Bewerbungen von Frauen um freie Ausbildungsplätze vorliegen, obwohl diese durch geeignete Maßnahmen darauf aufmerksam gemacht wurden;

— die in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern sicherstellt, daß qualifizierte Frauen, die alle gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden;

— die die Besetzung von Vertretungsorganen der Arbeitnehmer sowie der Verwaltungs- und Aufsichtsräte betrifft und nach der bei den Rechtsvorschriften zu ihrer Durchführung das Ziel einer zumindest hälftigen Beteiligung von Frauen an diesen Organen berücksichtigt werden soll.

Rodríguez Iglesias Moitinho de Almeida

Schintgen Kapteyn Gulmann Puissochet

Hirsch Jann Wathelet

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 28. März 2000.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident

G. C. Rodríguez Iglesias