ARREST VAN HET HOF

28 maart 2000 *

In zaak C-158/97,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EG-Verdrag (thans artikel 234 EG) van het Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Duitsland), in de aldaar aanhangige procedure tot toetsing van een wet, naar aanleiding van het verzoekschrift ingediend door

G. Badeck e.a.,

in tegenwoordigheid van:

Hessische Ministerpräsident

en

Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 2, leden 1 en 4, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten

* Procestaal: Duits.

aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: G. C. Rodríguez Iglesias, president, J. C. Moitinho de Almeida en R. Schintgen, kamerpresidenten, P. J. G. Kapteyn (rapporteur), C. Gulmann, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann en M. Wathelet, rechters,

advocaat-generaal: A. Saggio
griffier: H. A. Rühl, hoofdadministrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— G. Badeck e.a., vertegenwoordigd door M. Sachs, professor aan de universiteit van Düsseldorf,

— de Hessische Ministerpräsident, vertegenwoordigd door E. Denninger en S. Simitis, professoren aan de universiteit van Frankfurt am Main, als gemachtigden,

— de Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, vertegenwoordigd door K. Apel, Landesanwalt,

— de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door A. Bos, juridisch adviseur bij het Ministerie van Buitenlandse zaken, als gemachtigde,

— de Finse regering, vertegenwoordigd door H. Rotkirch, ambassadeur, hoofd van de dienst juridische zaken van het Ministerie van Buitenlandse zaken, als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Grunwald, juridisch adviseur, en M. Wolfcarius, lid van haar juridische dienst, als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van G. Badeck e.a., vertegenwoordigd door M. Sachs; de Hessische Ministerpräsident, vertegenwoordigd door E. Denninger en S. Simitis; de Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen K. Apel; de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door J. S. van den Oosterkamp, juridisch adviseur bij het Ministerie van Buitenlandse zaken, als gemachtigde; de Finse regering, vertegenwoordigd door T. Pynnä, juridisch adviseur bij het Ministerie van Buitenlandse zaken, als gemachtigde, en de

Commissie, vertegenwoordigd door J. Grunwald en M. Wolfcarius, ter terechtzitting van 13 oktober 1998,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 10 juni 1999,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 16 april 1997, binnengekomen bij het Hof op 24 april daaraanvolgend, heeft het Staatsgerichtshof des Landes Hessen krachtens artikel 177 EG-Verdrag (thans artikel 234 EG) een prejudiciële vraag gesteld over de uitlegging van artikel 2, leden 1 en 4, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40; hierna: „richtlijn").

2 Die vraag is gerezen in een procedure tot toetsing van een wet („Normenkontrollverfahren") op vordering van Badeck e.a., in tegenwoordigheid van de Hessische Ministerpräsident (hierna: „Ministerpräsident") en de Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen (hierna: „Landesanwalt").

De toepasselijke wetgeving

A — *Het gemeenschapsrecht*

3 Artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn luidt:

„1. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

(...)

4. Deze richtlijn vormt geen belemmering voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de in artikel 1, lid 1, bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden."

4 Volgens de derde overweging van de considerans van aanbeveling 84/635/EEG van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen (PB L 331, blz. 34), zijn „de bestaande rechtsnormen inzake gelijke behandeling, die ten doel hebben rechten te geven aan individuele personen, ontoereikend (...) voor de opheffing van alle feitelijke ongelijkheden tenzij de regeringen, de sociale partners en andere betrokken instanties gelijktijdig

maatregelen treffen teneinde de nadelige gevolgen te ondervangen die voor de vrouwen in het arbeidsproces voortvloeien uit attitudes, gedragspatronen en sociale structuren". Onder uitdrukkelijke verwijzing naar artikel 2, lid 4, van de richtlijn beval de Raad de lidstaten aan:

„1. Een beleid van positieve actie aan te nemen, dat ten doel heeft de feitelijke ongelijkheden die vrouwen in het beroepsleven ondervinden, weg te nemen en een gemengde werkgelegenheid te bevorderen; dit beleid moet passende algemene en specifieke maatregelen omvatten die in het kader van het nationale beleid en de nationale gebruiken en met volledige inachtneming van de bevoegdheden van de sociale partners ten uitvoer worden gelegd, teneinde:

a) de voor werkende of werkzoekende vrouwen nadelige effecten die het resultaat zijn van attitudes, gedragspatronen en structuren welke berusten op het denkbeeld van een traditionele verdeling van de rollen van mannen en vrouwen in de samenleving, weg te nemen of te compenseren;

b) de deelneming van vrouwen aan de verschillende beroepsactiviteiten in de sectoren van het beroepsleven waar zij thans ondervertegenwoordigd zijn te bevorderen, en dit met name in de sectoren met toekomst en op hoge niveaus van verantwoordelijkheid, om tot een betere benutting van het menselijk potentieel te komen;

(...)"

5 Sinds de inwerkingtreding van het Verdrag van Amsterdam op 1 mei 1999 luidt artikel 141, leden 1 en 4, EG:

„1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

(...)

4. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt 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."

6 Verklaring nr. 28 ad artikel 141 (ex artikel 119), lid 4, van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, die bij het Verdrag van Amsterdam is gevoegd, luidt:

„Bij het aannemen van maatregelen als bedoeld in artikel 141, lid 4, van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap dienen de lidstaten in de eerste plaats te streven naar verbetering van de situatie van vrouwen in het beroepsleven."

B — *Het nationale recht*

7 Het Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (hierna: „HGlG") is op 21 december 1993 vastgesteld (*GBVBl.* I, blz. 729). De geldigheidsduur van deze wet is op dertien jaar vastgesteld, te rekenen vanaf de datum van haar inwerkingtreding op 31 december 1993.

8 Volgens § 1 HGlG heeft deze wet de gelijke toegang van vrouwen en mannen tot openbare ambten tot doel; dit dient te worden verwezenlijkt door de vaststelling van stimuleringsprogramma's met verbindende doelstellingen voor de toegangs- en arbeidsvoorwaarden alsmede de loopbaan van vrouwen.

9 Blijkens de verwijzingsbeschikking zijn voor het hoofdgeding de volgende andere bepalingen van het HGlG van belang:

„§ 3 — Beginselen

1. De diensten zijn verplicht, door stimuleringsprogramma's voor vrouwen (§§ 4-6) en door andere stimuleringsmaatregelen (§§ 7-14) de gelijkstelling van mannen en vouwen in de openbare dienst en het wegwerken van de onderver-

tegenwoordiging van vrouwen te bevorderen alsmede discriminaties op grond van geslacht en gezinssituatie op te heffen.

2. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd, wanneer binnen de werkingssfeer van een stimuleringsprogramma voor vrouwen (§ 4) in een loon-, vergoedings- of bezoldingsgroep van een loopbaan minder vrouwen dan mannen werkzaam zijn. Voor de aanvangsambten van een loopbaan worden vrouwen als ondervertegenwoordigd aangemerkt, indien in de gehele loopbaan minder vrouwen dan mannen werkzaam zijn. De tweede volzin geldt eveneens voor het aanvangsambt van de rechterlijke macht of het openbaar ministerie. Binnen de werkingssfeer van een stimuleringsprogramma voor vrouwen vormt elke bezoldigingsgroep van een loopbaan, elke loon- en elke vergoedingsgroep een sector. De dienst die het stimuleringsprogramma voor vrouwen opstelt, kan nadere onderverdelingen aanbrengen.

3. Vrouwen en mannen mogen niet worden gediscrimineerd op grond van geslacht of gezinssituatie (...)

§ 5 — Inhoud van het stimuleringsprogramma voor vrouwen

(...)

3. Het stimuleringsprogramma voor vrouwen bevat voor telkens twee jaar verbindende doelstellingen ten aanzien van het percentage vrouwen bij aanstellingen en bevorderingen met het oog op de verhoging van het aandeel

vrouwen in sectoren waarin zij ondervertegenwoordigd zijn. Voor de vaststelling van die doelstellingen zijn de bijzonderheden in de betrokken sector en diensten doorslaggevend.

4. In elk stimuleringsprogramma voor vrouwen moet telkens meer dan de helft van de te bezetten posten van een sector waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, voor vrouwen worden bestemd. Dit geldt niet wanneer het geslacht een noodzakelijke voorwaarde voor de uitoefening van een activiteit is. Indien overtuigend is aangetoond, dat er onvoldoende vrouwen met de noodzakelijke kwalificatie zijn, kunnen evenredig minder posten aan vrouwen worden voorbehouden. Bij bevorderingen zonder dat er een post wordt bezet in sectoren waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, moet het aandeel vrouwen worden bepaald op een percentage, dat ten minste overeenkomt met het aandeel van de vrouwen in de onmiddellijk daaronder liggende bezoldigingsgroep van de sector. De derde volzin is van overeenkomstige toepassing. Wanneer ten gevolge van bezuinigingsmaatregelen op personeelsgebied posten worden geblokkeerd of wegvallen, moet door middel van het stimuleringsprogramma voor vrouwen worden gewaarborgd, dat het aandeel vrouwen in de betrokken sectoren ten minste gelijk blijft.

(...)

7. Posten in de wetenschappelijke dienst, die overeenkomstig § 57a juncto § 57b, lid 2, eerste of derde punt, van het Hochschulrahmengesetz tijdelijk worden bezet, moeten door een percentage vrouwen worden bezet, dat ten minste overeenkomt met het aandeel van de mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden in het betrokken vakgebied. Posten in de wetenschappelijke dienst die krachtens § 48 van het Hochschulrahmengesetz tijdelijk worden bezet, moeten door een percentage vrouwen worden bezet, dat ten minste overeenkomt met het percentage vrouwelijke promovendi in het betrokken vakgebied. De middelen die worden aangewend voor de tewerkstelling van niet-gediplomeerde wetenschappelijke hulpkrachten, moeten voor een percentage vrouwen worden gebruikt dat ten minste overeenkomt met het percentage vrouwelijke studenten in het betrokken vakgebied.

§ 7 — Toewijzing van opleidingsplaatsen

1. In beroepen met een volledige beroepsopleiding, waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, moeten zij bij de toewijzing van opleidingsplaatsen voor ten minste de helft in aanmerking worden genomen. De eerste zin geldt niet voor opleidingsprogramma's waarin uitsluitend de overheid de opleiding verzorgt.

2. Er moeten passende maatregelen worden genomen om vrouwen attent te maken op vrije opleidingsplaatsen in beroepen in de zin van lid 1, eerste volzin, en om hen tot solliciteren aan te zetten. Indien het aantal vrouwelijke sollicitanten ondanks deze maatregelen onvoldoende is, kan in afwijking van lid 1, eerste zin, meer dan de helft van de opleidingsplaatsen door mannen worden bezet.

§ 9 — Sollicitatiegesprek

1. In sectoren waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, worden ten minste evenveel vrouwen als mannen of alle vrouwelijke sollicitanten voor een sollicitatiegesprek uitgenodigd, indien een dergelijk gesprek wordt georganiseerd, wanneer zij aan de bij wet of anderszins bepaalde voorwaarden voor het vervullen van de betrekking of het te bekleden ambt voldoen.

(...)

§ 10 — Selecties

1. Teneinde de gelijkheid van mannen en vrouwen bij aanwerving en bevordering alsmede de uitvoering van stimuleringsprogramma's voor vrouwen te verzekeren, moeten geschiktheid, aanleg en beroepsbekwaamheid (kwalificatie) overeenkomstig de vereisten van de te vervullen betrekking of het te bekleden ambt worden beoordeeld. Bij de beoordeling van de kwalificatie moet rekening worden gehouden met bekwaamheden en ervaring die door de verzorging van kinderen of hulpbehoevenden in gezinsverband (gezinstaken) zijn verworven, voor zover deze relevant zijn voor de geschiktheid, de prestatie en de bekwaamheid van de vrouwelijke en mannelijke sollicitanten. Dit geldt ook, indien de gezinstaken naast de arbeid in loondienst zijn verricht.

2. Met diensttijd, leeftijd en het tijdstip van de laatste bevordering mag slechts rekening worden gehouden, voor zover zij voor de geschiktheid, de prestatie en de bekwaamheid van de vrouwelijke en mannelijke sollicitanten relevant zijn.

3. Met de gezinssituatie of het inkomen van de partner mag geen rekening worden gehouden. Deeltijdarbeid, onderbrekingen en vertragingen bij het afsluiten van de opleiding verband houdende met het verzorgen van kinderen of van blijkens een medische verklaring hulpbehoevende verwanten, mogen geen nadelige invloed op de beoordeling en de carrière hebben. Dit beginsel impliceert niet, dat onderbrekingen en tewerkstelling systematisch gelijk worden behandeld.

4. Indien de voor twee jaar vastgestelde doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen niet worden bereikt, is tot de verwezenlijking van die doelstellingen voor iedere verdere aanstelling of bevordering van een man in een sector waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, de instemming nodig van de dienst die het stimuleringsprogramma voor vrouwen heeft goedgekeurd en, binnen de werkingssfeer van door ministeries, de Staatskanzlei of de personeels-

dienst van de deelstaat opgestelde stimuleringsprogramma's voor vrouwen, de instemming van de regering van de deelstaat (...) De eerste zin geldt niet in de in artikel 127, lid 3, van de grondwet van de deelstaat Hessen bedoelde gevallen.

5. Zolang geen stimuleringsprogramma voor vrouwen is opgesteld, mogen in sectoren waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, geen aanstellingen of bevorderingen plaatsvinden. Indien het stimuleringsprogramma voor vrouwen wegens een procedure krachtens de §§ 70 of 71 van het Hessische Personalvertretungsgesetz nog niet van kracht is, mogen geen aanstellingen of bevorderingen plaatsvinden die met het reeds opgestelde stimuleringsprogramma voor vrouwen in strijd zijn.

(...)

§ 14 — Comités

De leden van commissies, adviesorganen, raden van bestuur en van toezicht alsmede van andere comités moeten voor ten minste de helft uit vrouwen bestaan."

Het hoofdgeding

10 Op 28 november 1994 verzochten 46 afgevaardigden van de Hessische Landtag de verwijzende rechter, het HGlG, en met name de §§ 3, 5, 7, 8 tot en met 11, 14, 16 en 18 ervan, te toetsen aan de grondwet van de deelstaat Hessen en het onverenigbaar met deze grondwet te verklaren.

11 Verzoekers in het hoofdgeding zijn van mening, dat het HGlG in strijd is met, in de eerste plaats, het grondwettelijke beginsel dat de beste dient te worden gekozen, aangezien sollicitanten niet op grond van hun verdienste, maar op grond van hun geslacht worden gekozen, en, in de tweede plaats, met het beginsel van gelijke behandeling, dat niet alleen verbiedt dat aan een specifieke groep bepaalde privileges worden verleend, maar ook een grondrecht voor elk individu is, dat burgers een gelijke uitgangspositie garandeert en ervoor zorgt, dat er geen onomkeerbare situaties worden gecreëerd, die voordelig zijn voor een bepaalde categorie van personen. Voorts is het HGlG volgens hen in strijd met de richtlijn, zoals door het Hof uitgelegd in het arrest van 17 oktober 1995, Kalanke (C-450/93, Jurispr. blz. I-3051).

De prejudiciële vraag

12 Onder deze omstandigheden heeft het Staatsgerichtshof des Landes Hessen de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag voorgelegd:

„Staat artikel 2, leden 1 en 4, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40), in de weg aan nationale regelingen, op grond waarvan:

1) in gevallen van ondervertegenwoordiging in de zin van § 3, leden 1 en 2, HGlG, selecties op grond van § 10 van die wet bij gelijke kwalificatie van een vrouwelijke en een mannelijke sollicitant wegens het verbindende karakter van de doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen krachtens § 5, leden 3 en 4, HGlG in het individuele geval ten gunste van de vrouwelijke sollicitant moeten uitvallen, wanneer dit ter verwezenlijking van de doelstellingen is vereist en geen zwaarder wegende juridische redenen zich daartegen verzetten;

2) de verbindende doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen voor tijdelijk te vervullen posten van de wetenschappelijke dienst en voor wetenschappelijke hulpkrachten overeenkomstig § 5, lid 7, HGlG ten minste moeten voorzien in een aandeel vrouwen dat overeenkomt met het aandeel vrouwelijke afgestudeerden (lid 7, eerste volzin), promovendi (lid 7, tweede volzin) en studenten (lid 7, derde volzin) van het betrokken vakgebied;

3) vrouwen in beroepen met een volledige beroepsopleiding waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, krachtens § 7, lid 1, HGlG bij de toewijzing van opleidingsplaatsen voor ten minste de helft in aanmerking moeten komen, tenzij het gaat om opleidingsprogramma's die uitsluitend door de overheid worden verzorgd;

4) in sectoren waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, voor een sollicitatiegesprek krachtens § 9, lid 1, HGlG ten minste evenveel vrouwen als mannen of alle vrouwelijke sollicitanten moeten worden uitgenodigd, wanneer zij aan de bij wet of anderszins bepaalde voorwaarden voor de te bezetten post of het te bekleden ambt voldoen;

5) de leden van commissies, adviescommissies, raden van bestuur en van toezicht alsmede van andere comités volgens § 14 HGlG voor ten minste de helft vrouwen moeten zijn?"

Opmerkingen vooraf

13 Om te beginnen moet worden vastgesteld, dat de prejudiciële vraag betrekking heeft op de verenigbaarheid van een aantal positieve maatregelen van de wetgever

van de deelstaat Hessen ten gunste van vrouwen met artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn.

14 De uitlegging van artikel 141, lid 4, EG, dat op dergelijke maatregelen betrekking heeft, is voor de beslechting van het hoofdgeding dus enkel nodig, voor het geval het Hof mocht oordelen, dat genoemd artikel 2 zich tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding aan de orde, verzet.

15 De richtlijn beoogt volgens artikel 1, lid 1, de tenuitvoerlegging in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van onder meer de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen en de beroepsopleiding. Dit beginsel van gelijke behandeling houdt in, dat „iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect".

16 Volgens artikel 2, lid 4, vormt de richtlijn „geen belemmering voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de in artikel 1, lid 1, bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden".

17 In het arrest Kalanke (reeds aangehaald, punt 16) heeft het Hof geoordeeld, dat een nationale regeling volgens welke vrouwelijke kandidaten met dezelfde kwalificaties als hun mannelijke medekandidaten in sectoren waarin op het niveau van het te bekleden ambt minder vrouwen dan mannen werken, bij bevordering automatisch voorrang genieten, een discriminatie op grond van geslacht inhoudt.

18 In het arrest van 11 november 1997, Marschall (C-409/95, Jurispr. blz. I-6363) diende het Hof zich uit te spreken over de vraag, of een nationale regeling die een clausule bevat volgens welke vrouwen niet bij voorrang moeten worden

bevorderd, indien met de persoon van een mannelijke kandidaat verband houdende redenen de balans in diens voordeel doen doorslaan („Öffnungsklausel"; hierna: „openingsclausule"), de gelijke kansen van mannen en vrouwen beoogt te bevorderen in de zin van artikel 2, lid 4, van de richtlijn.

19 In dat verband herinnerde het Hof er om te beginnen aan, dat deze bepaling, die een nauwkeurig bepaald en beperkt doel heeft, te weten het toestaan van maatregelen die, hoewel schijnbaar discriminerend, in werkelijkheid de in de realiteit van het maatschappelijk leven bestaande feitelijke ongelijkheden beogen op te heffen of te verminderen, nationale maatregelen toestaat op het gebied van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, die in het bijzonder vrouwen bevoordelen met het doel, hen beter in staat te stellen op de arbeidsmarkt te concurreren en op voet van gelijkheid met mannen een loopbaan op te bouwen (arrest Marschall, reeds aangehaald, punten 26 en 27).

20 Vervolgens verwees het Hof naar de derde overweging van de considerans van aanbeveling 84/635, genoemd in punt 4 van dit arrest (arrest Marschall, reeds aangehaald, punt 28).

21 Ten slotte stelde het Hof vast, dat de neiging bestaat om mannelijke kandidaten, zelfs bij gelijke kwalificaties, bij bevordering voorrang te geven boven vrouwelijke kandidaten, als gevolg van, onder meer, bepaalde vooroordelen en stereotiepe ideeën over de rol en de capaciteiten van de vrouw in het arbeidsproces, zodat het feit dat twee kandidaten van verschillend geslacht gelijke kwalificaties hebben, op zich niet betekent dat zij gelijke kansen hebben (arrest Marschall, reeds aangehaald, punten 29 en 39).

22 In het licht van die overwegingen oordeelde het Hof in punt 33 van het arrest Marschall, dat, anders dan de regeling die in het arrest Kalanke aan de orde was, een nationale regeling die een openingsclausule bevat, de grenzen van de uitzondering van artikel 2, lid 4, van de richtlijn niet overschrijdt indien zij, in elk individueel geval, mannelijke kandidaten met gelijke kwalificaties als vrouwelijke kandidaten waarborgt, dat de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met alle criteria betreffende de

persoon van de sollicitanten en de aan vrouwelijke kandidaten toegekende voorrang buiten toepassing laat, wanneer één of meer van die criteria de balans ten gunste van de mannelijke kandidaat doen doorslaan.

23 Derhalve is een maatregel volgens welke vrouwelijke kandidaten in sectoren van de openbare dienst waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, bij voorrang moeten worden bevorderd, verenigbaar met het gemeenschapsrecht,

— wanneer hij 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.

24 Het staat aan de verwijzende rechter, op basis van een onderzoek van de draagwijdte van de bestreden regeling vast te stellen, of deze voorwaarden zijn vervuld.

25 Volgens de rechtspraak is het Hof evenwel bevoegd, de nationale rechterlijke instantie alle uitleggingsgegevens met betrekking tot het gemeenschapsrecht te verschaffen welke die rechterlijke instantie in staat stellen de verenigbaarheid voor de beslechting van het bij haar aanhangig geding te beoordelen (zie, onder meer, arresten van 12 juli 1979, Grosoli, 223/78, Jurispr. blz. 2621, punt 3, en 25 juni 1997, Tombesi e.a., C-304/94, C-330/94, C-342/94 en C-224/95, Jurispr. blz. I-3561, punt 36).

Het eerste onderdeel van de prejudiciële vraag

26 Met het eerste onderdeel van zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich verzet tegen een nationale regeling die in sectoren van de openbare dienst waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, bij gelijke kwalificatie van kandidaten van verschillend geslacht aan vrouwelijke kandidaten voorrang verleent, wanneer dit nodig blijkt ter verwezenlijking van de dwingende doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen en geen zwaarder wegende juridische reden zich daartegen verzet.

27 Verzoekers in het hoofdgeding en de Landesanwalt zijn van mening, dat artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich verzet tegen een nationale regeling die vrouwen voorrang verleent, wanneer die regeling een absoluut en onvoorwaardelijk karakter heeft.

28 In de verwijzingsbeschikking wordt verklaard, dat de wetgever van de deelstaat Hessen voor een zogenoemd „flexibel resultaatquotum" („Ergebnisquote") heeft gekozen. Kenmerkend voor dit systeem is in de eerste plaats, dat het HGlG de quota niet uniform voor alle betrokken sectoren en diensten vaststelt, maar preciseert, dat de kenmerken van die sectoren en diensten bepalend zijn voor de vaststelling van de dwingende doelstellingen. Voorts bepaalt het HGlG niet noodzakelijkerwijs zonder meer — automatisch —, dat het resultaat van elke selectieprocedure, indien er een impasse bestaat als gevolg van het feit dat kandidaten gelijke kwalificaties bezitten, verplicht ten gunste van de vrouwelijke kandidaat moet uitvallen.

29 Volgens de verwijzingsbeschikking garandeert het door het HGlG ingevoerde systeem, dat het geslacht van de kandidaat voor een selectieprocedure nooit doorslaggevend is, wanneer dit in een bepaalde situatie niet noodzakelijk is. Dit is met name het geval, wanneer de aanwijzing dat er voor vrouwen als gevolg van het feit dat zij ondervertegenwoordigd zijn, een ongunstige situatie bestaat, wordt weerlegd.

30 Voor een zinvol antwoord moet ervan worden uitgegaan, dat volgens § 10, leden 1 tot en met 3, HGlG in de procedure tot selectie van sollicitanten eerst de geschiktheid, de aanleg en de beroepsbekwaamheden (kwalificatie) van de sollicitanten, gelet op de vereisten van de vacante post of het te bekleden ambt, worden beoordeeld.

31 Bij die beoordeling wordt rekening gehouden met een aantal positieve en negatieve criteria. Zo moeten de bekwaamheden en ervaring die door de uitoefening van gezinstaken zijn verworven in aanmerking worden genomen, wanneer zij relevant zijn voor de geschiktheid, de prestatie en de bekwaamheid van de mannelijke en vrouwelijke kandidaten, terwijl de diensttijd, de leeftijd en de datum van de laatste bevordering enkel in aanmerking mogen worden genomen, voor zover zij voor die drie punten van belang zijn. Bovendien heeft de gezinssituatie of het inkomen van de partner geen invloed en mogen deeltijdarbeid, onderbrekingen en vertragingen bij het afsluiten van de opleiding verband houdende met het verzorgen van kinderen of van hulpbehoevende verwanten, geen nadelig effect hebben.

32 Ofschoon dergelijke criteria in geslachtsneutrale bewoordingen zijn gesteld en dus eveneens ten gunste van mannen kunnen werken, bevoordelen zij in het algemeen vrouwen. Zij dienen kennelijk een materiële en niet een formele gelijkheid tot stand te brengen, door feitelijke ongelijkheden in het maatschappelijk leven te verminderen. De wettigheid van die criteria wordt in het hoofdgeding overigens niet betwist.

33 Gelijk de verwijzende rechter heeft opgemerkt, dient uitsluitend in geval de kwalificatie geen keuze tussen een vrouwelijke of een mannelijke kandidaat mogelijk maakt, voor de vrouwelijke kandidaat te worden gekozen, wanneer dit voor de verwezenlijking van de doelstellingen van het betrokken stimuleringsprogramma nodig blijkt en geen zwaarder wegende juridische reden zich daartegen verzet.

34 Uit het antwoord van de Ministerpräsident op een schriftelijke vraag van het Hof blijkt, dat die zwaarder wegende juridische redenen een aantal, ten dele bij wet en ten dele bij bestuursrechtelijke maatregel geregelde normatieve gezichtspunten

betreffen, die geslachtsneutraal zijn geformuleerd en dikwijls als „gezichtspunten van sociale aard" worden aangemerkt. Die sociale gezichtspunten zijn ten dele in het beginsel van de sociale staat (artikelen 20, lid 1, en 28, lid 1, Grundgesetz) en ten dele in de grondwettelijke bescherming van huwelijk en gezin (artikel 6 Grundgesetz) grondwettelijk verankerd.

35 In dit verband heeft de Ministerpräsident op vijf regelingen gewezen, op grond waarvan de regel van stimulering van vrouwen buiten toepassing kan worden gelaten. Het betreft hier in de eerste plaats de voorkeursbehandeling van voormalige personeelsleden van de openbare dienst, die wegens gezinstaken in de zin van § 10, lid 1, HGlG, de dienst hebben verlaten of die om dezelfde reden na hun voorbereidingsstage geen definitief dienstverband binnen de openbare dienst hebben kunnen aanvragen. Voorts genieten personen die wegens gezinstaken in deeltijd hebben gewerkt en hun voltijdbaan wensen te hervatten, voorrang boven nieuwe aanstellingen. In de derde plaats wordt voorrang gegeven aan voormalige militairen in tijdelijk dienstverband, dat wil zeggen militairen die vrijwillig langer dan dienstplichtigen (en ten minste twaalf jaar) onder dienst zijn geweest. In de vierde plaats bestaan er soepeler bevorderingsmogelijkheden voor personen met een ernstige handicap. De verplichting tot stimulering van gehandicapten geniet voorrang boven de stimulering van vrouwen. Ten slotte noemt de Ministerpräsident de mogelijkheid om door middel van de aanstelling een einde te maken aan een langdurige werkloosheid.

36 Anders dan verzoekers in het hoofdgeding en de Landesanwalt stellen, blijkt de bij het HGlG ingevoerde voorrangsregel dus niet absoluut en onvoorwaardelijk in de zin van punt 16 van het arrest Kalanke (reeds aangehaald) te zijn.

37 Het staat aan de nationale rechter om in het licht van het voorgaande te beoordelen, of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling verzekert, dat de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten.

38 Derhalve moet worden geantwoord, dat artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich niet verzet tegen een nationale regeling die in sectoren van de openbare dienst waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, bij gelijke kwalificatie van kandidaten van verschillend geslacht aan vrouwelijke kandidaten voorrang verleent, wanneer dit nodig blijkt om de verwezenlijking van de doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen te verzekeren, tenzij een zwaarder wegend juridisch belang zich daartegen verzet, mits die regeling garandeert, dat de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten.

Het tweede onderdeel van de prejudiciële vraag

39 Met het tweede onderdeel van zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich verzet tegen een nationale regeling, volgens welke de dwingende doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen met betrekking tot tijdelijke posten van de wetenschappelijke dienst en wetenschappelijke hulpkrachten in een percentage vrouwelijke personeelsleden moeten voorzien dat ten minste overeenkomt met het aandeel van de vrouwen in de afgestudeerden, promovendi en studenten van elk vakgebied.

40 Verzoekers in het hoofdgeding zijn van mening, dat artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich tegen een dergelijke regeling verzet, aangezien deze een bepaald resultaat op het gebied van de evenredige vertegenwoordiging van geslachten tot doel heeft, en niet het uit de weg ruimen van bepaalde belemmeringen voor de gelijke kansen van vrouwen. Ook de Landesanwalt stelt, dat het systeem van het minimumquotum in strijd is met het beginsel van de gelijkheid van geslachten en met de gelijke kansen van mannen en vrouwen, aangezien de betrokken maatregelen geen individuele doelstellingen hebben en niets van doen hebben met een concreet nadeel dat vrouwelijke werknemers in hun beroeps- en maatschappelijk leven ondervinden.

41 Dienaangaande blijkt uit de verwijzingsbeschikking, dat § 5, lid 7, HGlG de toepassing van het beginsel dat bij selecties de beste moet worden gekozen,

evenmin beperkt als bij alle selecties die met inaanmerkingneming van de doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen moeten worden verricht. In elk geval kan deze bepaling enkel in geval van gelijke kwalificaties van mannelijke en vrouwelijke kandidaten van invloed zijn op de selectie. In dit verband geldt hetgeen in het algemeen is gezegd over het dwingende karakter van de doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen.

42 Vastgesteld moet worden, dat, gelijk de advocaat-generaal in punt 39 van zijn conclusie heeft opgemerkt, de bijzondere regeling voor de in het hoofdgeding aan de orde zijnde wetenschappelijke sector geen absoluut plafond vaststelt, doch verwijst naar het aantal personen die een deugdelijke beroepsopleiding hebben genoten, zodat een feitelijk gegeven als kwantitatief criterium wordt gebruikt om vrouwen voorrang te verlenen.

43 Tegen een dergelijke bijzondere regeling voor de wetenschappelijke sector bestaan gemeenschapsrechtelijk gezien geen specifieke bezwaren.

44 Derhalve moet worden geantwoord, dat artikel 2, leden 1 tot en met 4, van de richtlijn zich niet verzet tegen een nationale regeling, volgens welke de dwingende doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen met betrekking tot tijdelijke posten van de wetenschappelijke dienst en wetenschappelijke hulpkrachten in een percentage vrouwelijke personeelsleden moeten voorzien dat ten minste overeenkomt met het percentage vrouwelijke afgestudeerden, promovendi en studenten van elk vakgebied.

Het derde onderdeel van de prejudiciële vraag

45 Met het derde onderdeel van zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich verzet tegen een nationale regeling voor de openbare dienst, op grond waarvan in beroepen met een volledige beroepsopleiding waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn en waarin de opleiding niet uitsluitend door de overheid wordt verzorgd, ten minste de helft van de opleidingsplaatsen aan vrouwen moet worden voorbehouden.

46 Verzoekers in het hoofdgeding zijn van mening, dat artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich verzet tegen een regeling als vervat in § 7, lid 1, HGlG. Evenals uit § 5, lid 7, HGlG blijkt volgens hen uit § 7, lid 1, duidelijk, dat het HGlG niet bepaalde belemmeringen voor de gelijke kansen van vrouwen beoogt weg te nemen, maar uitsluitend een bepaald resultaat met betrekking tot de evenredige verdeling van geslachten wil verzekeren, hetgeen volgens het gemeenschapsrecht en met name volgens het arrest Kalanke (reeds aangehaald) verboden is. Huns inziens is het HGlG niet gericht op het scheppen van gelijke uitgangsposities, maar heeft het rechtstreeks invloed op het resultaat van de toewijzing van opleidingsplaatsen. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling vormt daarom een rechtstreekse discriminatie in de zin van artikel 2, lid 1, van de richtlijn, die niet onder de uitzondering van artikel 2, lid 4, valt.

47 De Landesanwalt stelt, dat stimuleringsmaatregelen ter verwezenlijking van de gelijke kansen van vrouwen een individuele doelstelling moeten hebben en moeten aansluiten bij concrete levens- en beroepssituaties, die typisch vrouwen benadelen of kunnen benadelen. Het minimumquotum voor opleidingsplaatsen krachtens § 7, lid 1, HGlG ligt vooraf vast, voor zover het voor bepaalde sectoren een minimumpercentage vrouwen dwingend vastlegt. Een dergelijk minimumquotum voor vrouwen kan niet als een maatregel ter bevordering van de gelijke kansen in de zin van artikel 2, lid 4, van de richtlijn worden aangemerkt, aangezien daarmee het resultaat dat alleen met de verwezenlijking van die gelijke kansen kan worden bereikt, in de plaats wordt gesteld van de bevordering van de gelijke kansen.

48 De verwijzende rechter heeft in dit verband vastgesteld, dat een deugdelijke opleiding een voorwaarde voor een succesvolle deelname aan de arbeidsmarkt is. De wettelijke verplichting om de nadelige positie van vrouwen op dit gebied te compenseren, zou dus eventueel op grond van het gelijkheidsgebod gerechtvaardigd zijn.

49 Uit de verwijzingsbeschikking blijkt voorts, dat de wetgever van de deelstaat Hessen bij de vaststelling van het HGlG van mening was, dat „in weerwil van de grondwettelijke verankering van het gebod van gelijkheid van mannen en vrouwen en het verbod van discriminatie op grond van geslacht in artikel 3 Grundgesetz (...) vrouwen in de maatschappelijke realiteit nog steeds worden benadeeld" ten opzichte van mannen, en dat zij ondanks formele rechtsgelijkheid „met name in het beroepsleven (...) geen gelijke toegang tot gekwalificeerde (...) functies" hebben. Gelet op de recente, doch constante ontwikkeling, dat jonge vrouwen op school succesvoller zijn dan jonge mannen, achtte de wetgever van de deelstaat Hessen dit een onaanvaardbare onrechtvaardigheid.

50 Gelijk uit de memorie van toelichting bij § 7, lid 1, HGlG volgt, wilde de wetgever van de deelstaat Hessen met de invoering van een „strikt resultaatsquotum" op het gebied van de beroepsopleiding, waardoor een dergelijke toegang wordt geopend, ten minste in de openbare dienst voor een evenwichtige verdeling van opleidingsplaatsen zorgen.

51 Deze bedoeling leidt echter niet tot een volstrekt strikt quotum. In § 7, lid 2, wordt immers duidelijk bepaald, dat indien het aantal sollicitaties van vrouwen ondanks passende maatregelen om vrouwen attent te maken op beschikbare opleidingsplaatsen, onvoldoende is, meer dan de helft van die plaatsen door mannen kan worden bezet.

52 De betrokken bepaling maakt deel uit van een beperkt plan ter verwezenlijking van de gelijke kansen. Aan vrouwen worden geen arbeidsplaatsen, maar opleidingsplaatsen voorbehouden met het oog op de verwerving van een kwalificatie die later toegang tot beroepen in de openbare dienst kan geven.

53 Aangezien het quotum enkel geldt voor opleidingsplaatsen waarvoor geen monopolie van de staat bestaat, en het dus om opleidingen gaat waarvoor ook in de particuliere sector plaatsen beschikbaar zijn, worden mannelijke kandidaten niet definitief van een opleiding uitgesloten. Wordt de opleiding in haar totaliteit (publieke en particuliere sector) bezien, dan beperkt de betrokken bepaling zich dus tot de verbetering van de kansen van vrouwelijke kandidaten in de publieke sector.

54 Bij de voorziene maatregelen gaat het derhalve om maatregelen die de oorzaken van de geringere kansen van toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt en tot een loopbaan moeten wegnemen, en die bovendien op het vlak van de beroepskeuze en -opleiding liggen. Dit zijn bij artikel 2, lid 4, van de richtlijn toegestane maatregelen, die de mogelijkheden voor vrouwen om op de arbeidsmarkt te concurreren en op voet van gelijkheid met mannen een loopbaan op te bouwen, dienen te verbeteren.

55 Derhalve moet worden geantwoord, dat artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich niet verzet tegen een nationale regeling die, voor zover zij een ondervertegenwoordiging van vrouwen beoogt weg te werken, in beroepen waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn en waarvoor de staat geen opleidingsmonopolie bezit, ten minste de helft van de opleidingsplaatsen aan vrouwen voorbehoudt tenzij het aantal sollicitaties van vrouwelijke kandidaten, ondanks passende

maatregelen om vrouwen op de beschikbare opleidingsplaatsen attent te maken, onvoldoende is.

Het vierde onderdeel van de prejudiciële vraag

56 Met het vierde onderdeel van zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich verzet tegen een nationale regeling die bij gelijke kwalificatie van mannelijke en vrouwelijke kandidaten in sectoren waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, waarborgt dat gekwalificeerde vrouwen voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd.

57 Volgens de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling kan op twee manieren worden gehandeld. In het ene geval moeten alle gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten die aan de voorwaarden van de oproep van sollicitaties voldoen, voor een gesprek worden uitgenodigd. In dat geval kan het aantal op te roepen mannelijke kandidaten gelijk zijn aan het aantal vrouwelijke sollicitanten, maar ook groter of kleiner. In het andere geval wordt slechts een beperkt aantal gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten opgeroepen. Dan mag maximaal hetzelfde aantal mannen worden uitgenodigd.

58 Verzoekers in het hoofdgeding zijn van mening, dat artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich tegen een dergelijke regeling verzet. Huns inziens gaat het om een rechtstreekse discriminatie in de zin van artikel 2, lid 1, van de richtlijn, die niet onder de uitzondering van lid 4 valt.

59 De Landesanwalt is van mening, dat de betrokken bepaling een strikt quotum bevat, dat voorschrijft hoeveel vrouwen voor een sollicitatiegesprek moeten worden uitgenodigd. Indien niet alle mannelijke en vrouwelijke kandidaten

kunnen worden uitgenodigd, moeten minstens evenveel mannen als vrouwen worden opgeroepen. Dit betekent, dat mannen kunnen worden benadeeld en dus op grond van hun geslacht kunnen worden gediscrimineerd. Dit is volgens de Landesanwalt in strijd met het beginsel van de gelijkheid van geslachten en met de gelijke kansen van mannen en vrouwen.

60 Gelijk de advocaat-generaal in punt 41 van zijn conclusie heeft opgemerkt, wordt met de betrokken bepaling geen bepaald resultaat — aanstelling of bevordering — beoogd, maar worden gekwalificeerde vrouwen door middel van deze bepaling extra mogelijkheden geboden om hun intrede in het beroepsleven en hun loopbaan te vergemakkelijken.

61 Voorts blijkt uit de verwijzingsbeschikking, dat deze bepaling weliswaar regels stelt betreffende het aantal sollicitatiegesprekken dat met vrouwen moet worden gevoerd, doch eveneens voorschrijft, dat de sollicitaties vooraf moeten worden onderzocht en dat uitsluitend gekwalificeerde kandidaten die aan alle bij wet of anderszins gestelde voorwaarden voldoen, worden uitgenodigd.

62 Het gaat dan ook om een bepaling, die, doordat zij bij gelijke kwalificatie garandeert, dat gekwalificeerde vrouwen voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd, beoogt te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in de zin van artikel 2, lid 4, van de richtlijn.

63 Derhalve moet worden geantwoord, dat artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich niet verzet tegen een nationale regeling die bij gelijke kwalificatie van mannelijke en vrouwelijke kandidaten in sectoren waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, waarborgt, dat gekwalificeerde vrouwen, die aan alle bij wet of anderszins gestelde voorwaarden voldoen, voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd.

Het vijfde onderdeel van de prejudiciële vraag

64 Met het vijfde onderdeel van zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich verzet tegen een nationale regeling, volgens welke vertegenwoordigende organen van werknemers en raden van bestuur en van toezicht voor ten minste de helft uit vrouwelijke leden moeten bestaan.

65 Uit de verwijzingsbeschikking en de memorie van toelichting blijkt, dat § 14 HGlG, die de samenstelling van comités betreft, geen bindende kracht heeft, voor zover in deze niet-dwingende bepaling wordt erkend, dat veel comités op basis van een wet worden ingesteld en dat een volledige uitvoering van het vereiste van gelijke deelneming van vrouwen aan die comités in elk geval een wijziging van de desbetreffende wet zou vereisen. Bovendien is deze bepaling niet van toepassing op functies die op grond van verkiezingen worden vervuld. Ook hiervoor zou een wijziging van de relevante wettelijke bepalingen nodig zijn. Ten slotte laat deze bepaling, als niet-dwingende bepaling, een zekere ruimte om andere criteria in aanmerking te nemen.

66 Derhalve moet worden geantwoord, dat artikel 2, leden 1 en 4, van de richtlijn zich niet verzet tegen een nationale regeling inzake de samenstelling van vertegenwoordigende organen van werknemers en raden van bestuur en van toezicht, volgens welke de ter uitvoering van die regeling vastgestelde wettelijke bepalingen rekening moeten houden met het doel dat die organen voor ten minste de helft uit vrouwelijke leden moeten bestaan.

67 Gelet op het voorgaande, behoeft geen uitspraak te worden gedaan over de uitlegging van artikel 141, lid 4, EG.

Kosten

68 De kosten door de Nederlandse en de Finse regering alsmede door de Commissie wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het Staatsgerichtshof des Landes Hessen bij beschikking van 16 april 1997 gestelde vragen, verklaart voor recht:

Artikel 2, leden 1 en 4, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de

beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, verzet zich niet tegen een nationale regeling

— die in sectoren van de openbare dienst waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, bij gelijke kwalificatie van kandidaten van verschillend geslacht aan vrouwelijke kandidaten voorrang verleent, wanneer dit nodig blijkt om de verwezenlijking van de doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen te verzekeren, tenzij een zwaarder wegend juridisch belang zich daartegen verzet, mits die regeling garandeert, dat de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten,

— volgens welke de dwingende doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen met betrekking tot tijdelijke posten van de wetenschappelijke dienst en wetenschappelijke hulpkrachten in een percentage vrouwelijke personeelsleden moeten voorzien dat ten minste overeenkomt met het percentage vrouwelijke afgestudeerden, promovendi en studenten van elk vakgebied,

— die, voor zover zij een ondervertegenwoordiging van vrouwen beoogt weg te werken, in beroepen waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn en waarvoor de staat geen opleidingsmonopolie bezit, ten minste de helft van de opleidingsplaatsen aan vrouwen voorbehoudt tenzij het aantal sollicitaties van vrouwelijke kandidaten, ondanks passende maatregelen om vrouwen op de beschikbare opleidingsplaatsen attent te maken, onvoldoende is,

— die bij gelijke kwalificatie van mannelijke en vrouwelijke kandidaten in sectoren waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, waarborgt dat gekwalificeerde vrouwen, die aan alle bij wet of anderszins gestelde voorwaarden voldoen, voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd,

— inzake de samenstelling van vertegenwoordigende organen van werknemers en raden van bestuur en van toezicht, volgens welke de ter uitvoering van die regeling vastgestelde wettelijke bepalingen rekening moeten houden met het doel dat die organen voor ten minste de helft uit vrouwelijke leden moeten bestaan.

Rodríguez Iglesias Moitinho de Almeida

Schintgen Kapteyn Gulmann Puissochet

Hirsch Jann Wathelet

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 28 maart 2000.

De griffier

R. Grass

De president

G. C. Rodríguez Iglesias