

URTEIL DES GERICHTS (Fünfte Kammer)  
23. Januar 2003

Rechtssache T-181/01

**Chantal Hectors**  
**gegen**  
**Europäisches Parlament**

„Beamte – Bedienstete auf Zeit – Einstellung – Begründung – Offensichtlicher Beurteilungsfehler – Gleichbehandlung von Männern und Frauen“

Vollständiger Wortlaut in französischer Sprache . . . . . II - 103

**Gegenstand:** Klage auf Aufhebung der Entscheidungen der Einstellungsbehörde über die Ernennung von Herrn B. auf die Stelle eines Verwaltungsrats niederländischer Sprache bei der Fraktion der Europäischen Volkspartei (Christdemokraten) und Europäischer Demokraten des Europäischen Parlaments, mit denen die Bewerbung der Klägerin um diese Stelle abgelehnt wurde, und auf Verurteilung des Parlaments zur Zahlung von Schadensersatz wegen der der Klägerin angeblich entstandenen materiellen und immateriellen Schäden.

**Entscheidung:** Die Klage wird abgewiesen. Jede Partei trägt ihre eigenen Kosten.

## Leitsätze

*1. Beamte – Beschwerende Entscheidung – Ablehnung einer Bewerbung – Pflicht zur Begründung spätestens im Stadium der Zurückweisung der Beschwerde – Gegenstand – Umfang – Bediensteter auf Zeit bei einer Fraktion des Parlaments (Beamtenstatut, Artikel 25 Absatz 2; Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten, Artikel 11)*

*2. Beamte – Bedienstete auf Zeit – Einstellung – In eine Eignungsliste aufgenommene Bewerber – Ermessen der Verwaltung – Gerichtliche Nachprüfung – Grenzen*

*3. Beamte – Bedienstete auf Zeit – Einstellung – Verfahren – Ermessen der Verwaltung – Gespräch vor der Einstellung – Einstellung durch eine Fraktion des Parlaments (Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten, Artikel 2 Buchstabe c)*

*4. Beamte – Gleichbehandlung – Gleichheit zwischen männlichen und weiblichen Beamten – Grundrecht – Wahrung durch den Gemeinschaftsrichter – Ablehnung der Bewerbung einer Schwangeren – Beweislast (EG-Vertrag, Artikel 119 [die Artikel 117 bis 120 sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden]; Richtlinien des Rates 97/80, Artikel 4, und 2000/78, Artikel 10)*

*5. Beamte – Gleichbehandlung – Gleichheit zwischen männlichen und weiblichen Beamten – Ausnahmen – Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen – Voraussetzungen (Artikel 141 Absatz 4 EG)*

1. Nach Artikel 25 Absatz 2 des Statuts, der gemäß Artikel 11 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften für Bedienstete auf Zeit entsprechend gilt, muss jede beschwerende Verfügung mit Gründen versehen sein. Bei Entscheidungen, die eine Auswahl zwischen mehreren Bewerbern erfordern, trifft die Anstellungsbehörde oder – entsprechend – die Einstellungsbehörde eine Begründungspflicht jedenfalls im Stadium der Zurückweisung der Beschwerde des abgelehnten Bewerbers gegen die Entscheidung, mit der seine Bewerbung abgelehnt wurde, und/oder gegen die Entscheidung, mit der ein anderer Bewerber ernannt wurde. Diese Begründungspflicht soll es dem Gemeinschaftsrichter ermöglichen, die Rechtmäßigkeit der angefochtenen Entscheidung zu überprüfen, und gleichzeitig dem Betroffenen ausreichende Hinweise für die Feststellung geben, ob diese Entscheidung begründet ist oder ob sie unter einem Mangel leidet, aufgrund dessen ihre Rechtmäßigkeit in Frage gestellt werden kann.

Handelt es sich um eine Zeitbedienstetenstelle bei einer Fraktion des Parlaments, bei deren Besetzung es dem Präsidium dieser Fraktion wegen der Notwendigkeit eines Verhältnisses des gegenseitigen Vertrauens völlig freisteht, welchen Bewerber es aus der Eignungsliste auswählt, so braucht sich die Begründung nur auf die Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Ordnungsmäßigkeit des Einstellungsverfahrens zu beziehen.

(Randnrn. 35 bis 37, 40 und 41)

Vgl. Gerichtshof, 13. Dezember 1989, Prelle/Kommission, C-169/88, Slg. 1989, 4335, Randnr. 9; Gericht, 28. Januar 1992, Speybrouck/Parlament, T-45/90, Slg. 1992, II-33, Randnr. 94; Gericht, 3. März 1993, Vela Palacios/WSA, T-25/92, Slg. 1993, II-201, Randnr. 22; Gericht, 26. Januar 1995, Pierrat/Gerichtshof, T-60/94, Slg. ÖD 1995, I-A-23 und II-77, Randnrn. 30 und 32; Gericht, 14. Juli 1997, B/Parlament, T-123/95, Slg. ÖD 1997, I-A-245 und II-697, Randnr. 72; Gericht, 23. April 2002, Campolargo/Kommission, T-372/00, Slg. ÖD 2002, I-A-49 und II-223, Randnr. 49

2. Die Anstellungsbehörde verfügt bei der Einstellung der in eine Eignungsliste aufgenommenen Bewerber über ein sehr weites Ermessen in dem Sinne, dass sie insbesondere nicht verpflichtet ist, die genaue Reihenfolge der Einstufung der

Bewerber auf dieser Liste zu beachten. Dieser Grundsatz gilt erst recht für die Einstellung von Bediensteten auf Zeit, da die Einstellungsbehörde bei der Auswahl der Bewerber über ein noch weiteres Ermessen verfügt.

Das Gericht kann die von der Einstellungsbehörde vorgenommene Beurteilung der Qualifikationen der Bewerber nicht durch seine eigene Beurteilung ersetzen. Seine Prüfung beschränkt sich darauf, ob sich die Verwaltung bei den Erwägungen, die sie zu ihrer Beurteilung veranlassen konnten, innerhalb vernünftiger Grenzen gehalten und ihr Ermessen nicht offensichtlich fehlerhaft ausgeübt hat.

(Randnrn. 65 und 69)

Vgl. Gericht, 17. November 1998, Fabert-Goossens/Kommission, T-217/96, Slg. ÖD 1998, I-A-607 und II-1841, Randnrn. 28 und 29; Gericht, 19. September 2001, E/Kommission, T-152/00, Slg. ÖD 2001, I-A-179 und II-813, Randnrn. 28 und 29

3. Die Verfahren und Verpflichtungen in Bezug auf die Einstellung von Beamten gelten nicht für die Besetzung einer Zeitbedienstetenstelle. Die Einstellungsbehörde verfügt sowohl bei der Wahl der Modalitäten für die Organisation des Ausleseverfahrens als auch bei dessen Durchführung über ein sehr weites Ermessen.

Daher ist nicht davon auszugehen, dass die Einstellungsbehörde dadurch, dass sie Gespräche zwischen den in eine Eignungsliste aufgenommenen Bewerbern und den Mitgliedern einer nationalen Delegation einer Fraktion des Parlaments, für die die Einstellung erfolgen sollte, organisiert hat, das ihr zustehende weite Ermessen überschritten hat. Die Organisation dieser Gespräche im Rahmen des Einstellungsverfahrens entspricht im Übrigen der Notwendigkeit eines Verhältnisses des gegenseitigen Vertrauens, das für die Einstellung eines Bediensteten auf Zeit durch

eine Fraktion des Parlaments nach Artikel 2 Buchstabe c der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten bestimmend ist.

Die abschließende vergleichende Prüfung, die das Präsidium der Fraktion des Parlaments als Einstellungsbehörde vorzunehmen hat, kann jedoch nicht durch die Stellungnahme der nationalen Delegation der Fraktion ersetzt werden.

(Randnrn. 94, 102 und 104)

Vgl. Speybrouck/Parlament, Randnr. 94; B/Parlament, Randnr. 72; Gericht, 20. September 2001, Coget u. a./Rechnungshof, T-95/01, Slg. ÖD 2001, I-A-191 und II-879, Randnr. 56

4. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Beschäftigung und dementsprechend das Verbot jeder unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gehören zu den Grundrechten, deren Wahrung der Gemeinschaftsrichter nach Artikel 220 EG zu sichern hat.

Insoweit hat der Gerichtshof die Notwendigkeit anerkannt, die Gleichheit zwischen den von der Gemeinschaft selbst beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmern im Rahmen des Statuts sicherzustellen. Die Anforderungen, die dieser Grundsatz an die Beziehungen zwischen den Gemeinschaftsorganen und ihren Bediensteten stellt, beschränken sich nicht auf die Erfordernisse des Artikels 119 des Vertrages (die Artikel 117 bis 120 sind durch die Artikel 136 GG bis 143 EG ersetzt worden), dessen Wortlaut maßgebend bleibt, oder auf die der in diesem Bereich ergangenen Gemeinschaftsrichtlinien. Dies gilt entsprechend für die Einstellung von Bediensteten auf Zeit.

In diesem Zusammenhang ist insbesondere festgestellt worden, dass es eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn eine Arbeitnehmerin wegen ihrer Schwangerschaft nicht eingestellt wird. Nach Artikel 10 der Richtlinie 2000/78 und Artikel 4 der Richtlinie 97/80 hat jedoch der Beklagte nur dann zu beweisen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verletzt worden ist, wenn die Klägerin Tatsachen nachweist, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Das Vorliegen einer Diskriminierung kann indessen nicht allein aufgrund der Schwangerschaft einer Bewerberin vermutet werden, und zwar auch dann nicht, wenn die Verwaltung von der Schwangerschaft unterrichtet wurde. Jedenfalls kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Verwaltung den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen verletzt hat, wenn sie keinen offensichtlichen Beurteilungsfehler begangen hat, als sie die Bewerbung eines männlichen Bewerbers berücksichtigte.

(Randnrn. 117 bis 121 und 124)

Vgl. Gerichtshof, 15. Juni 1978, Defrenne, 149/77, Slg. 1978, 1365, Randnrn. 26 und 27; Gerichtshof, 20. März 1984, Razzouk und Beydoun/Kommission, 75/82 und 117/82, Slg. 1984, 1509, Randnrn. 16 und 17; Gerichtshof, 8. November 1990, Dekker, C-177/88, Slg. 1990, I-3941, Randnr. 14; Speybrouck/Parlament, Randnrn. 47 und 48; Gericht, 6. Juli 1999, Séché/Kommission, T-112/96 und T-115/96, Slg. ÖD 1999, I-A-115 und II-623, Randnr. 116

5. Artikel 141 Absatz 4 EG begründet nur eine Möglichkeit und keine Verpflichtung, positive Diskriminierungen zugunsten der Frauen vorzunehmen. Kann diese Bestimmung einem Gemeinschaftsorgan entgegengehalten werden, so besteht diese Möglichkeit bei Einstellungen nur, wenn die betreffenden Bewerbungen gleiche Qualifikationen erkennen lassen und objektiv beurteilt worden sind.

(Randnrn. 126 bis 128)

Vgl. Gerichtshof, 11. November 1997, Marschall, C-409/95, Slg. 1997, I-6363