Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
ANTHONY COLLINS
vom 19. Mai 2022 [1]

Rechtssache C-623/20 P

Europäische Kommission
gegen

Italienische Republik

„Rechtsmittel – Sprachenregelung – Bekanntmachung des allgemeinen Auswahlverfahrens für Beamte der Funktionsgruppe Administration im Bereich Audit – Sprachkenntnisse – Beschränkung der Wahl der Sprache 2 des Auswahlverfahrens auf Englisch, Französisch oder Deutsch – Verordnung Nr. 1 – Beamtenstatut – Diskriminierung aufgrund der Sprache – Rechtfertigung – Dienstliches Interesse – Erwartung an neue Mitarbeiter, schon bei ihrer Einstellung in der Lage zu sein, ihre dienstlichen Aufgaben wahrzunehmen“

I. Einleitung

1. Sprache ist ein wichtiger Teil der kulturellen und politischen Identität der Unionsbürger, und sowohl im Vertrag über die Europäische Union als auch in der Charta der Grundrechte ist die Achtung der sprachlichen Vielfalt der Union verankert [2]. Diese Achtung wird dadurch bekräftigt, dass alle 24 Amtssprachen der Europäischen Union als Arbeitssprachen der Organe der Union bestimmt wurden [3].

2. Sprachen erleichtern die Kommunikation zwischen den Menschen und ermöglichen es ihnen, zusammenzuarbeiten. Da die gleichzeitige Verwendung aller 24 Amtssprachen beim gegenwärtigen Stand der Dinge eine solche Kommunikation und Zusammenarbeit ernsthaft beeinträchtigen würde, ist es verständlich, dass die EU-Organe bestrebt sind, Beamte einzustellen, die neben ihrer Muttersprache über Kenntnisse in mindestens einer Arbeitssprache verfügen. Es gibt eine lange Liste von Sprachen, die zu verschiedenen Zeiten der europäischen Geschichte entweder auf dem gesamten Kontinent oder in weiten Teilen des Kontinents als Arbeitssprachen beschrieben werden konnten. Eine Sprache kann in einem bestimmten politischen und wirtschaftlichen Kontext einen Status als Arbeitssprache genießen, der naturgemäß nicht ewig währt: Es ist jedoch unbestreitbar, dass die Wahrnehmung einer Sprache als Arbeitssprache ihren Status aufwertet.

[1] Originalsprache: Englisch.

[2] Art. 3 EUV und Art. 22 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Zu berücksichtigen sind auch die rund 60 Regional- und Minderheitensprachen, die auf dem Gebiet der Europäischen Union gesprochen werden.

[3] Art. 1 der Verordnung Nr. 1 des Rates vom 15. April 1958 zur Regelung der Sprachenfrage für die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (ABl. 1958, Nr. 17, S. 385), geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 517/2013 des Rates vom 13. Mai 2013 (ABl. 2013, L 158, S. 1) (im Folgenden: Verordnung Nr. 1/58).

3. Da die Europäische Union alle ihre Amtssprachen gleichstellt und die Bestimmung einer Sprache als Verkehrssprache für einen bestimmten Zweck einen unbestreitbaren Vorteil für die Bewerber darstellt, die diese Sprache beherrschen, muss eine solche Wahl durch objektive und vernünftige Gründe gerechtfertigt sein. In der Rechtsprechung des Gerichtshofs wird anerkannt, dass die dienstlichen Erfordernisse eine solche Rechtfertigung liefern, sofern zwei Voraussetzungen erfüllt sind. Die vorgebrachte Rechtfertigung muss sich demnach auf die Aufgaben beziehen, die die eingestellten Personen zu erfüllen haben. Die Nachweise, die zur Rechtfertigung der vorgeschlagenen Einschränkung angeführt werden, müssen sachlich richtig, zuverlässig und kohärent sein [4].

4. In der vorliegenden Rechtssache beantragt die Europäische Kommission die Aufhebung des Urteils vom 9. September 2020, Italien/Kommission (T-437/16, EU:T:2020:410, im Folgenden: angefochtenes Urteil), mit dem das Gericht eine Bekanntmachung eines allgemeinen Auswahlverfahrens zur Einstellung von Beamten der Funktionsgruppe Administration im Bereich Audit (AD 5/AD 7) [5] für nichtig erklärt hat. Die im vorliegenden Fall angefochtene EPSO [6]-Bekanntmachung bestimmt, dass die Bewerber die folgenden besonderen sprachlichen Voraussetzungen erfüllen müssen:

– Sprache 1: Mindestniveau – C1 in einer der 24 Amtssprachen der Union;

– Sprache 2: Mindestniveau – B2 in Englisch, Französisch oder Deutsch; darf nicht mit Sprache 1 identisch sein [7].

5. Im angefochtenen Urteil wird festgestellt, dass die Kommission nicht nachgewiesen habe, dass die Beschränkung der Wahl der zweiten Sprache der Bewerber auf Englisch, Französisch oder Deutsch objektiv gerechtfertigt und im Hinblick auf das mit ihr verfolgte Hauptziel, nämlich die Einstellung von sofort einsatzfähigen Beamten der Funktionsgruppe, verhältnismäßig sei. Die Kommission habe auch nicht nachgewiesen, dass die Sprachbeschränkung durch finanzielle oder operative Sachzwänge und/oder die Art des Auswahlverfahrens gerechtfertigt sei [8]. In ihrem Rechtsmittel vor dem Gerichtshof macht die Kommission geltend, dass die Beweislast, die das

[4] Vgl. u. a. Urteile vom 27. November 2012, Italien/Kommission (C-566/10 P, EU:C:2012:752), vom 26. März 2019, Kommission/Italien (C-621/16 P, EU:C:2019:251), vom 26. März 2019, Spanien/Parlament (C-377/16, EU:C:2019:249), vom 15. September 2016, Italien/Kommission (T-353/14 und T-17/15, EU:T:2016:495), vom 14. Dezember 2017, PB/Kommission (T-609/16, EU:T:2017:910), vom 3. März 2021, Barata/Parlament (T-723/18, EU:T:2021:113), und vom 9. Juni 2021, Calhau Correia de Paiva/Kommission (T-202/17, EU:T:2021:323).

[5] EPSO/AD/322/16, ABl. 2016, C 171 A, S. 1, im Folgenden: die angefochtene EPSO-Bekanntmachung.

[6] Art. 2 des Beschlusses 2002/620/EG des Europäischen Parlaments, des Rates, der Kommission, des Gerichtshofs, des Rechnungshofs, des Wirtschafts- und Sozialausschusses, des Ausschusses der Regionen und des Europäischen Bürgerbeauftragten vom 25. Juli 2002 über die Errichtung des Amtes für Personalauswahl der Europäischen Gemeinschaften (ABl. 2002, L 197, S. 53) übertrug die Verantwortung für die Durchführung der Auswahlverfahren, auf die sich der erste Absatz von Art. 30 und Anhang III des Beamtenstatuts beziehen, auf das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO). Nach dessen Art. 4 ist jede Klage im Zusammenhang mit der Ausübung der auf das EPSO übertragenen Befugnisse gegen die Kommission zu richten.

[7] Im Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen des Europarats (Empfehlung des Ministerkomitees des Europarats Nr. R (98) 6 vom 17. März 1998, im Folgenden: der GERS) werden die Sprachkenntnisse in sechs Niveaus (Niveau A1 bis Niveau C2) unterteilt. Eine seiner Tabellen enthält eine Übersicht der häufigsten Kenntnisniveaus. Das Niveau C1, das den Sprachkenntnissen einer „kompetenten Sprachverwendung“ entspricht, wird wie folgt beschrieben: „Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.“ Das Niveau B2, das den Sprachkenntnissen einer „selbständigen Sprachverwendung“ entspricht, wird wie folgt beschrieben: „Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.“

[8] Urteil vom 9. September 2020, Italien/Kommission (T-437/16, EU:T:2020:410, Rn. 197).

Gericht ihr hinsichtlich der Rechtfertigung der Sprachbeschränkung auferlegt habe, unangemessen hoch sei. Sie beanstandet auch die vom Gericht vorgenommene Bewertung der von der Kommission zur Stützung dieser Beschränkung vorgelegten Beweise.

II. Rechtlicher Kontext

A. Verordnung Nr. 1/58

6. Mit der Verordnung Nr. 1/58 hat der Rat die ihm durch den heutigen Art. 342 AEUV übertragene Befugnis ausgeübt, u. a. die Verwendung der Sprachen durch und innerhalb der Organe der Europäischen Union zu regeln. In der derzeit geltenden Fassung lautet sie, soweit es hier von Interesse ist, wie folgt:

„Artikel 1

Die Amtssprachen und die Arbeitssprachen der Organe der Union sind Bulgarisch, Dänisch, Deutsch, Englisch, Estnisch, Finnisch, Französisch, Griechisch, Irisch, Italienisch, Kroatisch, Lettisch, Litauisch, Maltesisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Schwedisch, Slowakisch, Slowenisch, Spanisch, Tschechisch und Ungarisch.

…

Artikel 6

Die Organe der Gemeinschaft können in ihren Geschäftsordnungen festlegen, wie diese Regelung der Sprachenfrage im Einzelnen anzuwenden ist.“

B. Das Beamtenstatut

7. In Art. 1d des Statuts [9] heißt es, soweit es hier von Interesse ist:

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

…

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

[9] Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68 des Rates vom 29. Februar 1968 zur Festlegung des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten dieser Gemeinschaften sowie zur Einführung von Sondermaßnahmen, die vorübergehend auf die Beamten der Kommission anwendbar sind (ABl. 1968, L 56, S. 1), in der geänderten Fassung (im Folgenden: Beamtenstatut).

8. Titel III Kapitel 1 („Einstellung“) des Beamtenstatuts enthält die Art. 27 bis 34. Art. 27 bestimmt:

„Bei der Einstellung ist anzustreben, dem Organ die Mitarbeit von Beamten zu sichern, die in Bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten Ansprüchen genügen; sie sind unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Union auf möglichst breiter geografischer Grundlage auszuwählen. Kein Dienstposten darf den Angehörigen eines bestimmten Mitgliedstaats vorbehalten werden. …“

9. In Art. 28 Buchst. f heißt es:

„Zum Beamten darf nur ernannt werden, wer

… nachweist, dass er gründliche Kenntnisse in einer Sprache der Union und ausreichende Kenntnisse in einer weiteren Sprache der Union in dem Umfang besitzt, in dem dies für die Ausübung seines Amtes erforderlich ist.“

10. Anhang III des Beamtenstatuts trägt die Überschrift „Auswahlverfahren“. Art. 1 des Anhangs bestimmt:

„(1) Die Stellenausschreibung wird von der Anstellungsbehörde nach Anhörung des Paritätischen Ausschusses angeordnet.

In der Stellenausschreibung sind anzugeben:

…

f) gegebenenfalls die wegen der besonderen Art der zu besetzenden Dienstposten erforderlichen Sprachkenntnisse;

…“

III. Sachverhalt, Verfahren und Anträge

11. In den Rn. 1 bis 13 des angefochtenen Urteils sind der Sachverhalt und der Wortlaut der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung zusammengefasst.

12. Die Kommission ersucht den Gerichtshof um Folgendes:

– das angefochtene Urteil aufzuheben;

– wenn er der Auffassung ist, dass der Stand des Verfahrens dies zulässt, die Klage im ersten Rechtszug als unbegründet abzuweisen;

– der Italienischen Republik die Kosten des vorliegenden Verfahrens und die des ersten Rechtszugs aufzuerlegen.

13. Zur Stützung dieser Anträge macht die Kommission drei Gründe geltend.

14. Der erste Rechtsmittelgrund besteht aus drei Teilen. Mit dem ersten Teil wird gerügt, dass Rn. 137 des angefochtenen Urteils einen Rechts- und einen Begründungsfehler enthalte.

15. Mit dem zweiten Teil werden der letzte Satz der Rn. 113, die Rn. 138 und 144, der letzte Satz von Rn. 147 sowie die Rn. 157 bis 161, 193 und 197 des angefochtenen Urteils beanstandet. Die Kommission macht geltend, dass ihr diese Absätze eine unangemessen hohe Belastung auferlegten, und zwar sowohl in Bezug auf die Verpflichtung, die Sprachbeschränkung in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung zu begründen, als auch in Bezug auf die Bewertung der Beweise, die sie zur Stützung der Gründe herangezogen habe, die EPSO darin angeführt habe.

16. Im dritten Teil macht die Kommission geltend, dass die Rn. 132 bis 135 des angefochtenen Urteils insoweit einen Rechtsfehler enthielten, als die Rechtsprechung die Kommission nicht verpflichte, in ihren internen Vorschriften einen verbindlichen Rechtsakt als Grundlage für eine Sprachbeschränkung anzugeben.

17. Mit dem zweiten Rechtsmittelgrund wird gerügt, dass das Gericht in sieben Punkten die ihm vorliegenden Beweise verfälscht habe. Mit dem dritten Rechtsmittelgrund wird behauptet, dass die Analyse der Kommunikationssprachen der Bewerber durch das Gericht rechtswidrig sei.

18. Die Italienische Republik bestreitet das Vorbringen der Kommission. Sie fordert den Gerichtshof auf,

– das Rechtsmittel abzuweisen;

– der Kommission die Kosten aufzuerlegen.

19. Das Königreich Spanien ist Streithelfer der Italienischen Republik.

20. Die vorliegende Rechtssache ist mit der Rechtssache C-635/20 zum Zwecke der Sitzung am 2. März 2022 verbunden worden, in der die Parteien mündlich verhandelt und die schriftlichen und mündlichen Fragen des Gerichtshofs beantwortet haben.

21. Entsprechend dem Ersuchen des Gerichtshofs beschränken sich meine Schlussanträge auf den ersten Rechtsmittelgrund.

IV. Beurteilung des ersten Rechtsmittelgrundes

A. Der erste Teil

22. Die Kommission ist der Ansicht, dass Rn. 137 des angefochtenen Urteils einen Rechtsfehler enthalte, weil dort festgestellt werde, dass nicht ohne weitere Erläuterungen davon ausgegangen werden könne, dass ein neu eingestellter Beamter, der Englisch, Französisch oder Deutsch nicht beherrsche, nicht in der Lage wäre, sofort nützliche Arbeit in einem Unionsorgan zu leisten. Das Gericht hätte vielmehr prüfen müssen, ob die Sprachbeschränkung im dienstlichen Interesse objektiv durch die Notwendigkeit gerechtfertigt sei, sofort einsatzfähige Bewerber einzustellen. Die Kommission unterscheidet zwischen einem Bewerber, der in der Lage ist, „sofort nützliche Arbeit zu leisten“, und einem Bewerber, der „sofort einsatzfähig“ ist. Da der Fehler des Gerichts für seine Zurückweisung der Beweise für den Zusammenhang zwischen der Verwendung dieser

drei Sprachen durch das Kollegium der Kommissionsmitglieder und der Arbeit der Dienststellen der Kommission von grundlegender Bedeutung sei, müsse das angefochtene Urteil aufgehoben werden.

23. In Rn. 137 des angefochtenen Urteils heißt es:

„Genauer gesagt geht aus diesen Texten und erst recht aus den anderen Aktenstücken nicht hervor, dass ein notwendiger Zusammenhang zwischen den Beschlussfassungsverfahren der Kommission, insbesondere denen innerhalb des Kollegiums ihrer Mitglieder, und den Aufgaben besteht, die die erfolgreichen Teilnehmer des streitigen Auswahlverfahrens wahrnehmen könnten, nämlich die oben in Rn. 96 dargelegten Auditaufgaben. Selbst wenn nämlich die Mitglieder eines bestimmten Organs bei ihren Beratungen ausschließlich eine oder bestimmte Sprachen verwenden sollten, kann ohne weitere Erläuterungen nicht davon ausgegangen werden, dass ein neu eingestellter Beamter, der keine dieser Sprachen beherrscht, nicht in der Lage wäre, bei dem fraglichen Organ sofort eine nützliche Arbeit zu erbringen (Urteil vom 15. September 2016, Italien/Kommission, T-353/14 und T-17/15, EU:T:2016:495, Rn. 121 und 122 [nicht veröffentlicht]). Dies gilt umso mehr, als es in der vorliegenden Rechtssache um ganz spezifische Aufgaben geht, die *a priori* keinen engen Zusammenhang mit den Arbeiten des Kollegiums der Kommissionsmitglieder aufweisen."

24. Ich stelle zunächst fest, dass nach Art. 1d Abs. 6 Satz 1 des Statuts jede Einschränkung des Diskriminierungsverbots unter Angabe von objektiven und angemessenen Gründen zu rechtfertigen ist und dabei die legitimen Ziele von allgemeinem Interesse im Rahmen der Personalpolitik zu berücksichtigen sind. Zweitens ist nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs eine Ungleichbehandlung aufgrund der Sprache, wie sie sich aus der Sprachbeschränkung ergibt, nur dann zulässig, wenn sie objektiv gerechtfertigt ist und sich nach den tatsächlichen dienstlichen Anforderungen richtet [10]. In den Rn. 60 und 61 des angefochtenen Urteils wird diese Erwägung dargelegt und auf die Rn. 89 und 90 des Urteils Kommission/Italien [11] verwiesen, die ihrerseits auf Rn. 88 des Urteils Italien/Kommission [12] verweisen.

25. Um zu beurteilen, ob eine Ungleichbehandlung objektiv gerechtfertigt ist und sich nach den tatsächlichen dienstlichen Anforderungen richtet, müssen diese Anforderungen zunächst festgestellt werden. Im vorliegenden Fall sehen die im *Amtsblatt der Europäischen Union* vom 27. Februar 2015 veröffentlichten allgemeinen Vorschriften für allgemeine Auswahlverfahren [13] in Ziff. 1.3, soweit hier von Interesse, Folgendes vor:

„Je nach Auswahlverfahren, zu dem Sie sich angemeldet haben, wird von Ihnen ein Nachweis über Ihre Kenntnisse der EU-Amtssprachen gefordert … In der Regel werden gründliche Kenntnisse (Niveau C1 des GERS) einer EU-Amtssprache und ausreichende Kenntnisse (Niveau B2 des GERS) in einer zweiten EU-Amtssprache verlangt. Allerdings können für einzelne Auswahlverfahren strengere Anforderungen festgelegt werden (dies ist insbesondere bei Auswahlverfahren im Sprachenbereich der Fall). Sofern in der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens nichts anderes angegeben ist, beschränkt sich die Wahl der Zweitsprache im Normalfall auf Deutsch, Englisch oder Französisch. …

…

[10] Siehe auch Rn. 82 des angefochtenen Urteils und die dort angeführte Rechtsprechung.

[11] Urteil vom 26. März 2019 (C-621/16 P, EU:C:2019:251).

[12] Urteil vom 27. November 2012 (C-566/10 P, EU:C:2012:752).

[13] ABl. 2015, C 70 A, S. 1, im Folgenden: Allgemeine Vorschriften.

In der langjährigen Praxis der EU-Organe haben sich Englisch, Französisch und Deutsch als die am häufigsten intern verwendeten Sprachen erwiesen; sie werden auch aufgrund der dienstlichen Erfordernisse der externen Kommunikation und der Aktenbearbeitung nach wie vor am häufigsten benötigt.

Die als zweite Sprache bei Auswahlverfahren zugelassenen Sprachen werden im Interesse des Dienstes gewählt, da neue Mitarbeiter schon bei ihrer Einstellung in der Lage sein müssen, ihre dienstlichen Aufgaben wahrzunehmen und bei ihrer täglichen Arbeit effizient zu kommunizieren. Andernfalls wäre die Arbeitsfähigkeit der EU-Organe erheblich beeinträchtigt."

26. Außerdem heißt es in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung unter der Überschrift „Komme ich für eine Bewerbung infrage?": „Als zweite Sprache ist Deutsch, Englisch oder Französisch zu wählen. Dies sind die wichtigsten Arbeitssprachen der EU-Organe. Im Interesse des Dienstes müssen neu eingestellte Mitarbeiter unmittelbar in der Lage sein, in mindestens einer dieser Sprachen effizient zu arbeiten und zu kommunizieren". In Anhang II der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung („Begründung der Auswahl der bei den einzelnen Auswahlverfahren zugelassenen Sprachen") heißt es in Abs. 1, dass „[d]ie Zulassungsbedingungen (siehe Abschnitt ‚Komme ich für eine Bewerbung infrage?' der Bekanntmachung) im Einklang mit den grundlegenden Anforderungen der [Unionsorgane] in Bezug auf fachspezifische Kompetenzen, Erfahrungen und Kenntnisse [stehen] und dem Erfordernis Rechnung [tragen], dass neue Mitarbeiter in der Lage sein müssen, ihre Aufgaben – insbesondere in Zusammenarbeit mit ihren Kollegen – effizient zu erfüllen". In Abs. 3 dieses Anhangs heißt es: „[Bei der Einstellung] ist es von entscheidender Bedeutung, dass die AD-Beamten unmittelbar nach ihrer Einstellung einsatzfähig sind und sich mit ihren Kollegen und Vorgesetzten gut verständigen können". Im folgenden Abschnitt („Begründung der Auswahl der bei den einzelnen Auswahlverfahren zugelassenen Sprachen") heißt es im zweiten Absatz, dass „[n]eue Mitarbeiter sofort einsatzfähig und in der Lage sein [müssen], die Aufgaben, für die sie eingestellt wurden, wahrzunehmen. EPSO muss daher dafür Sorge tragen, dass die erfolgreichen Bewerber über ausreichende Kenntnisse in einer Kombination von Sprachen verfügen, die es ihnen ermöglicht, ihre Aufgaben erfolgreich zu erledigen. Insbesondere müssen sie in der Lage sein, in ihrem Arbeitsalltag mit ihren Kollegen und Vorgesetzten effizient zu kommunizieren."

27. Die Beschreibung der „tatsächlichen dienstlichen Anforderungen" in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung enthält demnach die Anforderung, Bewerber einzustellen, die unmittelbar in der Lage sind, effizient zu arbeiten. Wenn es in Rn. 137 des angefochtenen Urteils heißt, ohne weitere Erläuterungen könne nicht davon ausgegangen werden, dass ein neu eingestellter Beamter, der weder Französisch noch Deutsch oder Englisch beherrsche, nicht in der Lage wäre, bei dem fraglichen Organ sofort eine nützliche Arbeit zu erbringen, bezieht sich dies demnach auf die „tatsächlichen dienstlichen Anforderungen", wie sie in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung beschrieben sind.

28. Der Umstand, dass das Gericht das Erfordernis, dass „neue Mitarbeiter schon bei ihrer Einstellung in der Lage sein müssen, ihre dienstlichen Aufgaben wahrzunehmen", für einen entscheidenden Grund für die Sprachbeschränkung hält [14] und diese Wendung im angefochtenen Urteil häufig benutzt [15], bedeutet nicht, dass andere Beschreibungen, die auf dem Wortlaut der

[14] Rn. 92 des angefochtenen Urteils.

[15] Im angefochtenen Urteil kommt der Ausdruck „sofort einsatzfähig" [oder eine ähnliche Wendung] mindestens 30 mal vor, und zwar sowohl in den Randnummern, die die Beweiswürdigung einleiten (Rn. 101 und 102), als auch in den Randnummern, die Zwischenergebnisse der Beweiswürdigung enthalten (Rn. 98, 149, 188 und 197).

angefochtenen EPSO-Bekanntmachung beruhen, für die Beurteilung der Frage, ob die vorliegenden Beweise belegen, dass die Sprachbeschränkung objektiv gerechtfertigt ist und sich nach den tatsächlichen Erfordernissen des Dienstes richtet, nicht ebenfalls relevant sind.

29. Es ist nämlich nicht leicht zu verstehen, wie die Kommission vortragen kann, dass eine beiläufige Bezugnahme im angefochtenen Urteil auf eine Passage in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung, die zur Rechtfertigung der Sprachbeschränkung herangezogen wird, dieses Urteil entkräften könnte. Im Übrigen ist es schwierig, einen Unterschied zu erkennen zwischen einem neu eingestellten Beamten, der „sofort einsatzfähig" ist, und einem neu eingestellten Beamten, der „in der Lage ist, sofort nützliche Arbeit zu leisten". Die Kommission beruft sich zwar auf diese Unterscheidung, um geltend zu machen, dass das Gericht einen Rechtsfehler begangen habe, erläutert aber in ihren Schriftsätzen nicht, worin diese Unterscheidung besteht. In der mündlichen Verhandlung hat die Kommission klargestellt, dass sich die Fähigkeit, nützliche Arbeit zu leisten, ihrer Ansicht nach auf die Fähigkeit bezieht, geringfügige Aufgaben zu erfüllen, die nicht mit den eigentlichen Aufgaben der Bewerber zusammenhängen. Diese Auslegung steht jedoch in Widerspruch sowohl zur gewöhnlichen Bedeutung der Wörter als auch zum Zusammenhang, in dem sie in Rn. 137 des angefochtenen Urteils verwendet werden.

30. Es ist auch nicht zu beanstanden, dass das Gericht in Rn. 137 des angefochtenen Urteils ein früheres Urteil zitiert hat, in dem es denselben Wortlaut verwendet hat und zu einem ähnlichen Ergebnis gekommen ist, da der Gerichtshof das Rechtsmittel der Kommission gegen dieses Urteil zurückgewiesen hat [16].

31. Das andere wesentliche Argument der Kommission lautet, das Gericht habe nicht hinreichend dargelegt, warum nicht ohne weitere Erläuterung davon ausgegangen werden könne, dass ein neu eingestellter Beamter, der weder Englisch noch Französisch oder Deutsch beherrsche, nicht in der Lage wäre, sofort nützliche Arbeit in einem EU-Organ zu leisten. Meiner Ansicht nach kommt dieses Argument einem Versuch gleich, die Beweislast umzukehren. Es ist Sache der Kommission, darzulegen, warum eine Ungleichbehandlung aufgrund der Sprache, wie sie sich aus der streitigen Sprachbeschränkung ergibt, objektiv gerechtfertigt ist und sich nach den tatsächlichen Erfordernissen des Dienstes richtet, unabhängig davon, ob diese dahin beschrieben werden, dass neu eingestellte Beamte „sofort einsatzfähig" sein müssen, oder dahin, dass sie „in der Lage sein müssen, sofort nützliche Arbeit zu leisten" [17].

32. Ich schlage daher dem Gerichtshof vor, den ersten Teil des ersten Rechtsmittelgrundes zurückzuweisen.

B. Der zweite Teil

33. Die Kommission macht geltend, dass die Beweislast, die das Gericht ihr auferlege, sowohl in Bezug auf die Stichhaltigkeit der Gründe für die Sprachbeschränkung in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung als auch in Bezug auf die Würdigung der Beweise, die die Kommission zur Stützung der von EPSO angeführten Gründe vorgebracht habe, unangemessen sei.

[16] Urteil vom 15. September 2016, Italien/Kommission (T-353/14 und T-17/15, EU:T:2016:495, Rn. 121 und 122). Das Rechtsmittel der Kommission gegen dieses Urteil wurde durch das Urteil vom 26. März 2019, Kommission/Italien (C-621/16 P, EU:C:2019:251), zurückgewiesen.

[17] Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. März 2019, Kommission/Italien (C-621/16 P, EU:C:2019:251, Rn. 93 und die dort angeführte Rechtsprechung).

1. Die Stichhaltigkeit der Gründe für die Sprachbeschränkung in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung

34. Die Kommission hat in der mündlichen Verhandlung klargestellt, dass sie, obwohl sie eine Reihe von Fragen in Bezug auf die Bewertung der Stichhaltigkeit der Gründe für die Sprachbeschränkung in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung durch das Gericht aufgeworfen habe [18], diese Bewertung nicht beanstande, weil das angefochtene Urteil die angefochtene EPSO-Bekanntmachung aus anderen Gründen für nichtig erkläre.

35. Die Kommission macht jedoch geltend, dass im angefochtenen Urteil eingeräumt werde, dass sich die Begründung der Bekanntmachung eines Auswahlverfahrens, da es sich um eine Maßnahme von allgemeiner Tragweite handele, auf eine Beschreibung der allgemeinen Situation, die zu ihrem Erlass geführt habe, und der allgemeinen Ziele, die sie erreichen solle, beschränken könne. Das Gericht sei zu dem ungerechtfertigten Ergebnis gekommen, dass die Begründung in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung „vage und allgemein“ sei [19]. Diese Bekanntmachung entspreche dem in der Rechtsprechung aufgestellten Erfordernis, dass die Regelung zur Beschränkung der Wahl der zweiten Sprache klare, objektive und vorhersehbare Kriterien enthalten müsse, damit Bewerber rechtzeitig im Voraus wüssten, welche sprachlichen Anforderungen gestellt würden, und sich unter den bestmöglichen Bedingungen auf die Teilnahme am Auswahlverfahren vorbereiten könnten.

36. In Rn. 100 des angefochtenen Urteils wird der Schluss gezogen, dass der Grund, dass neue Mitarbeiter sofort einsatzfähig sein müssten, in Anbetracht seiner vagen und allgemeinen Formulierung und mangels konkreter Angaben in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung die sprachliche Beschränkung nicht rechtfertigen könne. Sodann prüft das Gericht, ob die von der Kommission vorgelegten Informationen und Angaben in Bezug auf die Notwendigkeit, dass neue Mitarbeiter sofort einsatzfähig sein müssen, die sprachliche Beschränkung rechtfertigen. Es kommt zu dem Ergebnis, dass dies nicht der Fall war [20]. Daraus folgt, dass die Nichtigerklärung der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung auf beiden Teilen der Prüfung des Gerichts fußt. Der Vollständigkeit halber werde ich daher auf die Kritik der Kommission am ersten Teil des angefochtenen Urteils eingehen.

37. Der Kommission zufolge entspricht die angefochtene EPSO-Bekanntmachung dem Erfordernis, dass Vorschriften, die die Wahl der zweiten Sprache einschränken, klare, objektive und vorhersehbare Kriterien enthalten müssen, damit Bewerber rechtzeitig über die sprachlichen Anforderungen Bescheid wissen und sich unter den bestmöglichen Bedingungen auf die Teilnahme an den Auswahlverfahren vorbereiten können.

38. Die Kriterien der Klarheit, Objektivität und Vorhersehbarkeit entstammen Rn. 90 des Urteils in der Rechtssache Italien/Kommission [21]. In den Rn. 87 bis 94 dieses Urteils wird ausgeführt, dass die Organe, auf die sich die Stellenausschreibungen in dieser Rechtssache bezögen, nicht gemäß Art. 6 der Verordnung Nr. 1/58 interne Regeln erlassen hätten, in denen festgelegt gewesen sei, welche der Amtssprachen in bestimmten Fällen zu verwenden gewesen sei.

18 Rn. 46 bis 101 des angefochtenen Urteils.

19 Rn. 100 des angefochtenen Urteils.

20 Vgl. insbesondere Rn. 197 des angefochtenen Urteils.

21 Urteil vom 27. November 2012 (C-566/10 P, EU:C:2012:752).

39. In Rn. 95 des genannten Urteils heißt es:

„Die Kommission hat in der mündlichen Verhandlung vorgebracht, die Bewerber hätten sich nach der Veröffentlichung der Stellenausschreibung vorbereiten können. Hierzu ist allerdings festzustellen, dass die Zeit zwischen der Veröffentlichung der einzelnen streitigen Stellenausschreibungen und den schriftlichen Prüfungen es einem Bewerber nicht unbedingt ermöglichte, ausreichende Sprachkenntnisse zu erwerben, um seine fachlichen Leistungen nachzuweisen. Die Möglichkeit, eine der genannten drei Sprachen im Hinblick auf künftige Auswahlverfahren zu erlernen, bestünde nur, wenn sich die vom EPSO vorgegebenen Sprachen lange Zeit im Voraus bestimmen ließen. Das Fehlen von Regeln im Sinne von Randnr. 91 des vorliegenden Urteils gewährleistet aber in keiner Weise, dass die Auswahl der Sprachen der Auswahlverfahren immer gleich ausfällt, und ermöglicht in diesem Bereich auch nicht, sie vorherzusehen.“ [22]

40. Die Kriterien der Klarheit, Objektivität und Vorhersehbarkeit spiegeln somit das Erfordernis wider, dass potenzielle Bewerber, um eine Stelle innerhalb eines Organs zu erhalten, weit genug im Voraus von einer Anforderung wissen müssen, die Kenntnisse in einer (oder mehreren) bestimmten Sprache(n) auf einem bestimmten Niveau erwerben zu müssen, das objektiv beurteilt werden kann. Die angefochtene EPSO-Bekanntmachung verlangt Kenntnisse der englischen, der französischen oder der deutschen Sprache auf dem Niveau B2. Diese Anforderung ist durchaus klar und objektiv. Der üblicherweise veranschlagte Aufwand zur Vorbereitung auf die Prüfung in einer Sprache auf dem Niveau B2 liegt jedoch offenbar zwischen 500 und 650 Stunden [23]. Sofern potenzielle Bewerber nicht in der Lage sind, diesen Kenntnisstand in einer der drei in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung genannten Sprachen zwischen dem Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung und dem Zeitpunkt der Abhaltung der Prüfungen in dieser Sprache zu erreichen, ist es unwahrscheinlich, dass die angefochtene EPSO-Bekanntmachung das Kriterium der Vorhersehbarkeit, wie es in Rn. 95 des Urteils in der Rechtssache Italien/Kommission [24] beschrieben ist, erfüllt. Im Übrigen kommt dieses Erfordernis zu der Voraussetzung hinzu, dass eine Sprachbeschränkung nur dann zulässig ist, wenn sie objektiv gerechtfertigt ist und sich nach den tatsächlichen dienstlichen Anforderungen richtet [25]. Es ist daher unzutreffend zu unterstellen, wie es die Kommission anscheinend tut, dass, sobald sie nachweist, dass die Regelung, die die Wahl der zweiten Sprache einschränkt, klar, objektiv und vorhersehbar ist, das Gericht von einer Prüfung der Stichhaltigkeit der Gründe für die Sprachbeschränkung in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung befreit ist.

2. Würdigung der Beweise

41. Die Kommission trägt eine Reihe von Einzelargumenten vor, mit denen sie nachweisen will, dass das Gericht die von der Rechtsprechung seiner Kontrolle gezogenen Grenzen überschritten habe.

[22] Vgl. auch Schlussanträge des Generalanwalts Bobek in der Rechtssache Kommission/Italien (C-621/16 P, EU:C:2018:611, Nr. 175), und Urteil vom 27. November 2012, Italien/Kommission (C-566/10 P, EU:C:2012:752, Rn. 67).

[23] Schlussanträge der Generalanwältin Sharpston in der Rechtssache Spanien/Parlament (C-377/16, EU:C:2018:610, Nr. 46).

[24] Urteil vom 27. November 2012 (C-566/10 P, EU:C:2012:752). Vgl. auch Urteil vom 15. September 2016, Italien/Kommission (T-353/14 und T-17/15, EU:T:2016:495, Rn. 50 und 51), im Rechtsmittelverfahren bestätigt durch Urteil vom 26. März 2019, Kommission/Italien (C-621/16 P, EU:C:2019:251).

[25] Urteil vom 26. März 2019, Kommission/Italien (C-621/16 P, EU:C:2019:251, Rn. 91).

42. Vorab stelle ich fest, dass in der Rechtsprechung anerkannt wird, dass Art. 2 des Beamtenstatuts den EU-Organen einen weiten Ermessensspielraum und Autonomie bei der Schaffung einer Beamten- oder Bedienstetenstelle, bei der Auswahl des Beamten oder Bediensteten zur Besetzung der geschaffenen Stelle und hinsichtlich der Art des so begründeten Beschäftigungsverhältnisses einräumt [26].

43. Wird eine Entscheidung im Wege einer Nichtigkeitsklage nach Art. 263 AEUV angefochten, so hat das Gericht eine umfassende gerichtliche Kontrolle der Rechtslage und des Sachverhalts vorzunehmen, um die bzw. den es in diesem Verfahren geht. Wie in Nr. 24 der vorliegenden Schlussanträge ausgeführt, hat der Gerichtshof insbesondere festgestellt, dass die Unionsgerichte prüfen dürfen, ob eine Beschränkung der Wahl der zweiten Sprache objektiv gerechtfertigt ist und sich nach den tatsächlichen dienstlichen Erfordernissen richtet.

44. Wie Generalanwalt Bobek in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache Kommission/Italien [27] ausgeführt hat, die im Rahmen eines Sachverhalts und von Beweismitteln ergangen sind, die den im vorliegenden Rechtsmittelverfahren zu prüfenden sehr ähnlich sind, handelte es sich bei den meisten in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung enthaltenen Gründen für die sprachliche Beschränkung und den von der Kommission zu deren Stützung vorgelegten Beweisen um Tatsachenbehauptungen. Der weite Ermessensspielraum, über den der Entscheidungsträger in dieser Rechtssache verfügte, erstreckte sich auch auf die Frage, ob und wie er die Wahl der zweiten Sprache in diesem Auswahlverfahren einschränken wollte, und auf die Gründe für diese Einschränkung. Sobald EPSO seine Wahl der zweiten Sprache mit Verweis auf eine Reihe von Tatsachenbehauptungen begründet, sind sowohl diese Gründe als auch die Beweise, die sie stützen, in vollem Umfang durch die Unionsgerichte überprüfbar. Diese Überprüfung beinhaltet die Frage, ob die Vorschriften über die Beweislast und die Beweisaufnahme eingehalten wurden und ob bei der Tatsachen- und Beweiswürdigung die richtigen rechtlichen Kriterien angewandt wurden [28].

45. Im Licht dieser Ausführungen werde ich die Argumente prüfen, die die Kommission zur Stützung ihrer Behauptung vorbringt, dass das Gericht ihr bei der Würdigung der vorgelegten Beweise eine unangemessen hohe Last auferlegt habe.

46. Was zunächst das Argument der Kommission angeht, dass „die Anforderungen, die an die Begründung einer Entscheidung zu stellen sind, den tatsächlichen Möglichkeiten sowie den technischen und zeitlichen Bedingungen angepasst werden [müssen], unter denen die Entscheidung ergeht“, so stelle ich fest, dass sich diese Aussage u. a. aus der Rechtsprechung zur Fusionskontrolle ergibt [29]. Es ist plausibel, dass die tatsächlichen Möglichkeiten bei der Abfassung einer Entscheidung über die voraussichtlichen Auswirkungen eines Zusammenschlusses auf den Wettbewerb innerhalb der durch die EU-Fusionskontrollverordnung [30] vorgegebenen Fristen Auswirkungen auf die Anforderungen, die an die darin enthaltene Begründung zu stellen sind, haben. Diese Umstände liegen hier jedoch nicht vor: Es handelt sich nicht um eine *Ex-ante* -Bewertung; es besteht keine Notwendigkeit, detaillierte Marktinformationen von Dritten einzuholen und sich auf diese zu stützen; es gibt keine komplexe wirtschaftliche Analyse und es

[26] Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 8. September 2005, AB (C-288/04, EU:C:2005:526, Rn. 26 und 28), und vom 26. März 2019, Kommission/Italien (C-621/16 P, EU:C:2019:251, Rn. 88 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[27] C-621/16 P, EU:C:2018:611, Nrn. 105, 108 und 112.

[28] Urteil vom 2. März 2021, Kommission/Italien u. a. (C-425/19 P, EU:C:2021:154, Rn. 52 bis 53 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[29] Urteil vom 10. Juli 2008, Bertelsmann und Sony Corporation of America/Impala (C-413/06 P, EU:C:2008:392, Rn. 167 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[30] Verordnung (EG) Nr. 1/2003 des Rates vom 16. Dezember 2002 zur Durchführung der in den Artikeln 81 und 82 des Vertrags niedergelegten Wettbewerbsregeln (ABl. 2003, L 1, S. 1).

gibt keine gesetzlichen Fristen. Außerdem hat die Kommission dem Gericht keine Informationen über die tatsächlichen Möglichkeiten im Zusammenhang mit dem Erlass der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung vorgelegt und auch nicht erläutert, welchen zeitlichen und technischen Zwängen sich EPSO gegenübersah, was die Zulässigkeit des Vorbringens selbst in Frage stellt. Unter all diesen Umständen kann diese Rechtsprechung nicht herangezogen werden, um die Behauptung zu stützen, dass das Gericht die ihm durch die Rechtsprechung auferlegten Grenzen überschritten habe.

47. Sodann wendet sich die Kommission gegen die in den Rn. 113, 138 und 157 des angefochtenen Urteils getroffene Feststellung, dass aus den Unterlagen nicht hervorgehe, dass Englisch, Französisch und Deutsch die Sprachen seien, die tatsächlich von „allen Dienststellen der Kommission bei ihrer täglichen Arbeit“ verwendet würden. Nach Ansicht der Kommission ist die einzige relevante Frage, ob die Dienststellen, in denen die erfolgreichen Bewerber eingesetzt werden, diese Sprachen verwenden.

48. Ich halte dieses Argument für nicht überzeugend. Da in der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung nicht die Dienststellen genannt werden, in denen die erfolgreichen Bewerber eingesetzt werden, ja noch nicht einmal das oder die betreffende(n) Organ(e)[31], ist es nicht möglich, diese Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung der Bewerber durch die Kommission zu beurteilen. Das Vorbringen der Kommission steht auch im Widerspruch zu einem anderen von ihr vorgebrachten Argument, wonach die tägliche Arbeit des Organs aus einer Vielzahl von vorbereitenden Akten, Vermerken, Vorentwürfen und anderen Dokumenten, einschließlich elektronischer Mitteilungen, bestehe, die Analyse- und Kommunikationsinstrumente darstellten, die innerhalb des Organs zum Erlass von Maßnahmen verwendet würden, die den Standpunkt der betreffenden Dienststelle widerspiegelten. Wenn erfolgreiche Bewerber überall in der Kommission eingesetzt und mit allgemeinen vorbereitenden Arbeiten beschäftigt werden können, ist es von Bedeutung, ob die Beweise zeigen, dass Englisch, Französisch und Deutsch die Sprachen sind, die von „allen Dienststellen der Kommission bei ihrer täglichen Arbeit tatsächlich verwendet“ werden. Außerdem beziehen sich die in den Rn. 113 und 138 des angefochtenen Urteils geprüften Beweise auf die interne Sprachpraxis der Kommission im Allgemeinen und nicht auf die Arbeit oder die Verfahren der einzelnen Dienststellen, in denen die erfolgreichen Bewerber eingesetzt werden. Auf der Grundlage der ihm vorgelegten Beweise konnte das Gericht nichts anderes beurteilen als die Frage, ob Englisch, Französisch und Deutsch die in der Kommission allgemein verwendeten Sprachen sind.

49. Die Kommission wendet sich auch gegen die Schlussfolgerung in Rn. 157 des angefochtenen Urteils, wonach die Beweise, die sich speziell auf die Sprachkenntnisse des im Bereich Audit tätigen Personals bezögen, nicht belegten, dass die Sprachbeschränkung in einem angemessenen Verhältnis zu dem Erfordernis stehe, dass das eingestellte Personal sofort einsatzbereit sein müsse, da sich aufgrund dieser Daten nicht feststellen lasse, welche Sprachen in den verschiedenen Dienststellen verwendet würden oder welche die Sprachen seien, die für die Wahrnehmung der mit dem Bereich Audit verbundenen Aufgaben gegebenenfalls unerlässlich seien[32]. Die Kommission verweist auf diesen Absatz als Beispiel für die unangemessen hohe Beweislast, die das Gericht auferlegt habe.

[31] In Abschnitt 1 der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung heißt es, das Auswahlverfahren diene der Aufstellung von Reservelisten, aus denen die Organe der Europäischen Union, insbesondere die Europäische Kommission in Brüssel (Belgien) und der Europäische Rechnungshof in Luxemburg (Luxemburg), neue Mitglieder des öffentlichen Dienstes als Beamte der Funktionsgruppe „Administration“ (AD) einstellen könnten. In Rn. 104 des angefochtenen Urteils wird festgestellt, dass vier von 72 erfolgreichen Bewerbern von anderen Arbeitgebern eingestellt wurden, nämlich drei vom Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum und einer vom Europäischen Auswärtigen Dienst.

[32] Rn. 152 bis 157 des angefochtenen Urteils.

50. In den Rn. 160 bis 162 des angefochtenen Urteils wird analysiert, dass die Sprachkenntnisse der bereits im Bereich Audit tätigen Mitarbeiter darauf hindeuteten, dass neue Mitarbeiter diese Sprachen beherrschen müssten, um sofort einsatzfähig zu sein. Selbst unter dieser Annahme kommt das Gericht darin zu dem Schluss, dass die Sprachbeschränkung nicht gerechtfertigt sei. Das Gericht hat also offensichtlich die von der Kommission vorgelegten Beweise unter allen möglichen Gesichtspunkten geprüft, um festzustellen, ob sie die Sprachbeschränkung rechtfertigen können. Daher kann ich nicht erkennen, wie gesagt werden kann, dass der Ansatz des Gerichts in Bezug auf die Beweise der Kommission eine unangemessen hohe Belastung auferlege.

51. Die Kommission macht sodann insbesondere in Bezug auf das im angefochtenen Urteil als Mitteilung SEK(2006) 1489 endg. vom 20. Dezember 2006 über die Übersetzung in der Kommission bezeichnete Dokument geltend, dass in Rn. 144 des angefochtenen Urteils falsch beurteilt worden sei, ob dieses Dokument belege, dass die drei darin genannten Verfahrenssprachen ausschließlich in den Verfahren verwendet würden, auf die sie sich bezögen [33]. Die Würdigung der Beweise im Licht dieser Frage sei unzutreffend, da die Kommission nur den Nachweis zu erbringen gehabt habe, dass Englisch, Französisch und Deutsch am häufigsten für die interne und externe Kommunikation und die Verwaltung der Fälle verwendet würden, was dem Wortlaut der angefochtenen EPSO-Mitteilung entspreche [34].

52. In den Rn. 140 bis 142 des angefochtenen Urteils wird die Mitteilung SEK(2006) 1489 endg. über die Übersetzung in der Kommission geprüft. In Rn. 143 wird festgestellt, dass diese Mitteilung für die Entscheidung des Rechtsstreits unerheblich sei. Im weiteren Verlauf des Urteils wird auf dieses Dokument nicht mehr Bezug genommen. In den Rn. 144 bis 148 des angefochtenen Urteils wird ein Dokument mit dem Titel „Sprachliche Anforderungen nach Maßgabe des Annahmeverfahrens“ analysiert. In der mündlichen Verhandlung hat die Kommission Gelegenheit erhalten, den Zusammenhang zwischen der Mitteilung SEK(2006) 1489 endg. vom 20. Dezember 2006 über die Übersetzung in der Kommission und der in den Rn. 144 bis 148 des angefochtenen Urteils enthaltenen Analyse der Dokumente zu erläutern. Daraufhin hat sie geltend gemacht, dass das Wort „jedenfalls“ am Anfang von Rn. 144 darauf hinweise, dass das Gericht dieses Dokument bei seiner Analyse in den Rn. 144 bis 148 des angefochtenen Urteils berücksichtigt habe. Eine objektive Lektüre der einschlägigen Passagen des angefochtenen Urteils zeigt, dass das Vorbringen der Kommission zu diesem Punkt nicht tragfähig ist.

53. Die Kommission wendet sich sodann gegen die Rn. 159 bis 161 des angefochtenen Urteils, in denen es um den Vorteil geht, den Bewerber, die über bestimmte Sprachkenntnisse verfügen, gegenüber anderen haben können, die diese Kenntnisse nicht besitzen.

54. In den Rn. 150 bis 157 des angefochtenen Urteils werden Daten zu den Sprachkenntnissen der Mitarbeiter der verschiedenen Kommissionsdienststellen ausgewertet, die mit Aufgaben mit Bezug zum Bereich Audit betraut sind. In den Rn. 159 bis 165 des Urteils werden bestimmte Schlussfolgerungen aus der Würdigung dieser Beweise gezogen. Im ersten Satz von Rn. 159 wird zutreffend festgestellt, dass eine Sprachbeschränkung nur dann akzeptiert werden kann, wenn sie objektiv gerechtfertigt ist und im Verhältnis zu den tatsächlichen dienstlichen Erfordernissen steht. In Rn. 161 heißt es dann, dass auf der Grundlage der vorgelegten Nachweise nur Englischkenntnisse als Vorteil für erfolgreiche Bewerber angesehen werden könnten und dass aus den Nachweisen nicht hervorgehe, warum ein Bewerber mit gründlichen

[33] Rn. 144 des angefochtenen Urteils.

[34] Vgl. den dritten Absatz von Rn. 3 des angefochtenen Urteils, in dem der Text der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung zitiert wurde.

Italienischkenntnissen und ausreichenden Deutschkenntnissen [35] sofort einsatzfähig sein könnte, während ein Bewerber, der über gründliche Kenntnisse des Italienischen und eine ausreichende Kenntnis des Niederländischen oder des Spanischen verfüge, dies nicht wäre [36].

55. In den Rn. 159 bis 161 des angefochtenen Urteils werden somit Kategorien von Bewerbern mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen miteinander verglichen, um zu beurteilen, inwieweit die Bewerber dieser verschiedenen Kategorien unmittelbar einsatzfähig sein können. Ich kann nicht erkennen, wie der Hinweis, dass die Kenntnis bestimmter Sprachen einen Vorteil verschafft, so ausgelegt werden kann, dass der Kommission eine unangemessen hohe Beweislast auferlegt wird.

56. Die Kommission stört sich auch an Rn. 159 des angefochtenen Urteils, in der es heißt, es gebe „keinen stichhaltigen Grund, warum nicht auch die Kenntnis aller anderen Amtssprachen zulässig sein sollte".

57. Der vollständige Satz, dem diese Passage entnommen ist, erklärt, dass nach den dem Gericht vorliegenden Beweisen, d. h. den Angaben zu den Sprachkenntnissen des mit Aufgaben im Bereich Audit betrauten Personals der verschiedenen Kommissionsdienststellen, nur die Kenntnis der englischen Sprache einen klaren Vorteil für die sofortige Einsatzfähigkeit der erfolgreichen Bewerber darstellt. Mit anderen Worten: Das Erfordernis der Kenntnis des Englischen als zweiter Sprache mag gerechtfertigt sein, das Erfordernis der Kenntnis des Englischen, des Französischen oder des Deutschen ist es nicht. Das Gericht stellt sodann fest, dass es keinen stichhaltigen Grund gebe, warum die Kenntnis des Englischen oder einer oder mehrerer anderer Amtssprachen als Französisch und/oder Deutsch oder zusätzlich zu diesen nicht zugelassen werden sollte. Ich kann diese Schlussfolgerung nicht beanstanden. Es gibt keinen Hinweis darauf, dass das Gericht die Möglichkeit ausgeschlossen hat, dass die Kommission andere Beweise hätte vorlegen können, die eine andere Schlussfolgerung hätten stützen können. Auch hier kann ich nicht erkennen, inwiefern das Gericht der Kommission eine unangemessen hohe Beweislast auferlegt haben soll, als es auf der Grundlage der ihm vorgelegten Beweise zu einem Ergebnis kam.

58. Die Kommission macht geltend, dass das Gericht zu Unrecht Beweise für die Verwendung der englischen, der französischen und der deutschen Sprache in der Europäischen Union mit der Begründung ausgeschlossen habe, dass sie die Sprachkenntnisse potenzieller Bewerber nicht korrekt widerspiegeln könnten [37]. Sie beruft sich auf Rn. 124 des Urteils vom 26. März 2019, Kommission/Italien [38], um geltend zu machen, dass das Gericht auf der Grundlage der statistischen Daten davon hätte ausgehen müssen, dass die Sprachbeschränkung verhältnismäßig sei, zumal sich diese Daten im Laufe der Jahre nicht geändert hätten.

[35] Ich verstehe dies so, dass es sich auf Kenntnisse der Stufe B2 bezieht.

[36] Aus den Angaben in den Rn. 152 bis 155 des angefochtenen Urteils zu den Sprachen 1 und 2 geht hervor, dass 83 % der im Bereich Audit tätigen Bediensteten Kenntnisse im Englischen haben, 32 % im Französischen, 13 % im Niederländischen, 9 % im Deutschen, 8 % im Spanischen und 8 % im Italienischen. Bei Einbeziehung der Sprache 3 ergeben sich folgende Prozentsätze: 95 % Englisch, 75 % Französisch, 21 % Deutsch, 19 % Niederländisch, 15 % Spanisch und 10 % Italienisch. Die Schlussfolgerung, die sich aufdrängt, ist, dass die Kommunikation in einer anderen Sprache als Englisch dazu führt, dass ein erheblicher Teil der Kollegen von den relevanten Arbeitsprozessen ausgeschlossen wird. Zwischen 25 % und 60 % der Kollegen werden die Mitteilung möglicherweise nicht verstehen, wenn Französisch verwendet wird. 79 % verstehen die Mitteilung möglicherweise nicht, wenn Deutsch verwendet wird. Außerdem ist der Prozentsatz der Personen mit Niederländischkenntnissen auf der Grundlage der Sprachen 1 und 2 offensichtlich höher als der Prozentsatz der Personen mit Deutschkenntnissen (13 % Niederländisch, 9 % Deutsch); auf der Grundlage der Sprachen 1, 2 und 3 liegen die Prozentsätze bei 19 % Niederländisch und 21 % Deutsch.

[37] Rn. 193 des angefochtenen Urteils.

[38] C-621/16 P, EU:C:2019:251.

59. In Rn. 124 des Urteils vom 26. März 2019, Kommission/Italien [39], heißt es:

„Hierzu ist festzustellen, dass durchaus denkbar ist, dass die Beschränkung der Wahl der Sprache 2 des Auswahlverfahrens auf eine beschränkte Zahl von Amtssprachen, die am weitesten verbreitet sind, durch das dienstliche Interesse gerechtfertigt ist (vgl. entsprechend Urteil vom 9. September 2003, Kik/HABM, C-361/01 P, EU:C:2003:434, Rn. 94), auch bei allgemeinen Auswahlverfahren wie dem, auf das sich die ‚Bekanntmachung eines allgemeinen Auswahlverfahrens – EPSO/AD/276/14 – Beamte (m/w) der Funktionsgruppe Administration (AD 5)' bezieht. Nach den oben in den Rn. 92 und 93 dargestellten Anforderungen muss eine solche Beschränkung aber auf jeden Fall auf Umständen beruhen, die sowohl durch die Bewerber des Auswahlverfahrens als auch durch die Unionsgerichte objektiv überprüfbar sind und die die geforderten Sprachkenntnisse, die sich nach den tatsächlichen dienstlichen Anforderungen richten müssen, zu rechtfertigen vermögen."

60. Ich bin nicht der Ansicht, dass diese Rechtsauffassung das Gericht verpflichtet, davon auszugehen, dass eine Sprachbeschränkung gerechtfertigt ist, sofern sie die in der Europäischen Union am weitesten verbreiteten Sprachen erfasst. Ich interpretiere sie vielmehr als eine Aussage des Gerichts, dass sich die Kommission zur Rechtfertigung einer Sprachbeschränkung auf Beweise stützen kann, die sich auf die in der Europäischen Union am weitesten verbreiteten Sprachen beziehen. Eine solche Beschränkung muss sich jedoch auf Elemente stützen, die – sowohl von den Bewerbern als auch von den Gerichten der Europäischen Union – objektiv überprüft werden können, um das geforderte Niveau der Sprachkenntnisse zu rechtfertigen, das sich nach den tatsächlichen dienstlichen Anforderungen richten muss.

61. Das Gericht ist daher zutreffend vorgegangen, indem es zunächst die von der Kommission vorgelegten Beweise für die Verbreitung von Deutsch, Englisch und Französisch als in Europa gesprochene und erlernte Fremdsprachen gewürdigt hat [40]. In den Rn. 189 bis 195 des angefochtenen Urteils wird festgestellt, dass Englisch nachweislich die auf allen Bildungsebenen mit Abstand am häufigsten gelernte Fremdsprache sei, gefolgt von Französisch, Deutsch, Russisch und in geringerem Maße Spanisch, und dass Englisch als die bei weitem verbreitetste Fremdsprache angesehen werde, gefolgt von Deutsch, Russisch, Französisch und Spanisch. Weitere Belege zeigten, dass Deutsch die am häufigsten gesprochene Sprache in Europa sei und dass Englisch, Französisch und Deutsch die drei am häufigsten als Zweitsprache gelernten Fremdsprachen seien (38 %, 12 % bzw. 11 %).

62. Das Gericht weist sodann darauf hin, dass sich die fraglichen Statistiken auf alle Unionsbürger bezögen, einschließlich der noch nicht volljährigen Personen; daher spiegelten die Daten die Sprachkenntnisse potenzieller Bewerber möglicherweise nicht angemessen wider. Es kam zu dem Schluss, dass diese Statistiken lediglich zeigten, dass die Zahl der potenziellen Bewerber, die von den hier zu prüfenden Sprachbeschränkungen betroffen seien, weniger hoch sei, als dies der Fall wäre, wenn sie sich auf andere Sprachen als Englisch, Französisch und Deutsch stützten, was für sich genommen jedoch nicht zu dem Schluss führe, dass die Sprachbeschränkung nicht diskriminierend sei.

63. Der Ansatz des Gerichts ist insoweit nicht zu beanstanden. Im Gegensatz zum Vorbringen der Kommission hat es die statistischen Daten nicht deshalb verworfen, weil sie Unionsbürger umfassten, die noch nicht volljährig waren. Das Gericht kam nämlich zu dem Schluss, dass die Beweise zeigten, dass eine auf Englisch, Französisch und Deutsch basierende

[39] C-621/16 P, EU:C:2019:251.

[40] Rn. 189 bis 195 des angefochtenen Urteils.

Sprachbeschränkung wahrscheinlich weniger potenzielle Bewerber negativ beeinflusst habe als eine Beschränkung, die auf einer anderen Sprachkombination beruhe. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass diese Schlussfolgerung, die im Übrigen von der Kommission nicht bestritten wird, anders ausgefallen wäre, wenn die statistischen Daten die noch nicht volljährigen Unionsbürger ausgeschlossen hätten.

64. Schließlich macht die Kommission geltend, dass in Rn. 139 des angefochtenen Urteils die in seinen Rn. 138 und 139 genannte Mitteilung SEC(2000) 2071/6 vom 29. November 2000 über die Vereinfachung des Entscheidungsprozesses der Kommission falsch beurteilt werde. Die Kommission ist der Ansicht, dass das Gericht die klare Bedeutung dieser Mitteilung nicht akzeptiert habe, sondern stattdessen seine eigene subjektive Sichtweise der Arbeitsorganisation zwischen den Beamten zugrunde gelegt habe.

65. Mit diesem Vorbringen will die Kommission offenbar nicht so sehr erreichen, dass der Gerichtshof eine Verfälschung von Beweismitteln durch das Gericht sanktioniert, sondern sie will ihn vielmehr auffordern, die Tatsachen- und Beweiswürdigung des Gerichts durch seine eigene zu ersetzen. Dies ist im Rahmen eines Rechtsmittels unzulässig [41].

66. Aus diesen Gründen kann das Vorbringen der Kommission nicht als Beleg dafür herangezogen werden, dass das angefochtene Urteil über die von der Rechtsprechung gezogenen Grenzen hinausgeht. Ich schlage daher dem Gerichtshof vor, den zweiten Teil des ersten Rechtsmittelgrundes zurückzuweisen.

C. Der dritte Teil

67. Die Kommission macht zunächst geltend, dass die Rn. 132 bis 135 des angefochtenen Urteils den Umfang der Beweise einschränkten, weil sie das Vorhandensein eines verbindlichen Rechtsakts zur Festlegung der Arbeitssprachen des Organs nicht belegten. Nach Ansicht der Kommission lässt sich weder aus der Rechtsprechung noch aus Art. 1d Abs. 6 des Statuts ableiten, dass nur verbindliche Rechtsakte die Wahl einer zweiten Sprache rechtmäßig beschränken können. In Rn. 10 des angefochtenen Urteils werde im Übrigen zutreffend festgestellt, dass sich die angefochtene EPSO-Bekanntmachung auf „interne Vorschriften“ beziehe, d. h. auf Vorschriften, die nur innerhalb der Organe verbindlich seien. Diese Beschreibung dieser Vorschriften werde durch die von der Kommission vorgelegten Beweise bestätigt.

68. In Rn. 10 des angefochtenen Urteils wird darauf hingewiesen, dass nach Anhang II Nr. 2 der angefochtenen EPSO-Bekanntmachung der EPSO-Leitungsausschuss, wenn es um allgemeine Auswahlverfahren gehe, für jedes Auswahlverfahren von Fall zu Fall die Sprachen festzulegen habe und er dabei seine Entscheidung auf „etwaige interne Vorschriften über die Verwendung von Sprachen innerhalb des betreffenden Organs/der betreffenden Organe oder Einrichtungen“ stützen müsse.

69. In den Rn. 132 und 133 des angefochtenen Urteils wird festgestellt, dass die in den Rn. 107 und 108 des angefochtenen Urteils beschriebenen Beweismittel nicht als Vorschriften der Kommission im Sinne von Art. 6 der Verordnung Nr. 1/58 angesehen werden könnten. Die

[41] Vgl. u. a. Urteile vom 21. September 2006, Nederlandse Federatieve Vereniging voor de Groothandel op Elektrotechnisch Gebied/Kommission (C-105/04 P, EU:C:2006:592, Rn. 69 und 70 sowie die dort angeführte Rechtsprechung), und Technische Unie/Kommission (C-113/04 P, EU:C:2006:593, Rn. 82 und 83 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

Kommission räumt ein, dass diese Beweismittel lediglich eine seit langem bestehende Verwaltungspraxis widerspiegelten, wonach Dokumente, die dem Kollegium der Mitglieder zur Genehmigung vorgelegt würden, in englischer, französischer und deutscher Sprache vorliegen müssen. In Rn. 134 des angefochtenen Urteils wird festgestellt, dass es keine Beweise dafür gebe, dass der Präsident der Kommission oder das Kollegium der Mitglieder das „Handbuch über die Arbeitsverfahren“ förmlich genehmigt habe. In Rn. 135 dieses Urteils heißt es, dass die Kommission im Rahmen des vorliegenden Falles bestätigt habe, dass es keine interne Entscheidung gebe, die die Arbeitssprachen innerhalb dieses Organs bestimme.

70. In den Rn. 137 bis 139 des angefochtenen Urteils wird geprüft, ob die als Beweismittel vorgelegten Unterlagen einen Zusammenhang zwischen den Beschlussfassungsverfahren der Kommission, einschließlich derjenigen des Kollegiums ihrer Mitglieder, und den von den erfolgreichen Bewerbern zu erfüllenden Aufgaben erkennen lassen. In den Rn. 140 bis 149 des Urteils wird dieses Beweismaterial im Licht anderer von der Kommission vorgelegter Unterlagen eingehender gewürdigt.

71. Entgegen dem Vorbringen der Kommission werden im angefochtenen Urteil keine Beweise deshalb zurückgewiesen oder „in ihrem Umfang eingeschränkt“, weil das von ihr vorgelegte Beweismaterial das Vorliegen eines „verbindlichen Rechtsakts“ nicht erkennen lasse. Das Gericht prüft vielmehr zu Recht, ob die Kommission eine interne Vorschrift nach Art. 6 der Verordnung Nr. 1/58 erlassen hat, die vorsieht, dass in bestimmten Fällen eine oder mehrere der in Art. 1 der Verordnung genannten Amtssprachen und Arbeitssprachen zu verwenden sind. Rn. 135 des angefochtenen Urteils offenbart, dass die Kommission nicht bestritten hat, dass solche Vorschriften nicht erlassen worden sind.

72. Nachdem das Gericht zu diesem unbestrittenen Zwischenergebnis gelangt ist, setzt es seine eingehende Würdigung der von der Kommission im Rahmen ihrer internen Verfahren vorgelegten Beweise fort.

73. Ich schlage daher vor, den dritten Teil des ersten Rechtsmittelgrundes zurückzuweisen, da er auf einer falschen und selektiven Auslegung des angefochtenen Urteils beruht.

V. Ergebnis

74. Aus den vorstehenden Gründen schlage ich dem Gerichtshof vor, den ersten Rechtsmittelgrund zurückzuweisen.