Europäische Ombudsstelle

Diese Seite wurde maschinell übersetzt [Link]. *Maschinelle Übersetzungen können Fehler enthalten, die die Klarheit und Genauigkeit beeinträchtigen können. Der Bürgerbeauftragte übernimmt keine Haftung für etwaige Unstimmigkeiten. Die zuverlässigsten Informationen und die größte Rechtssicherheit finden Sie in der verlinkten Originalversion auf Englisch. Weitere Informationen finden Sie in unserer* Sprachen- und Übersetzungsregelung [Link].

Entscheidung in der Sache 343/2010/MHZ - Angebliche Diskriminierung in einem Ausschreibungsverfahren

Entscheidung
Fall 343/2010/MHZ - **Geöffnet am** 15/02/2010 - **Entscheidung vom** 20/12/2010 - **Betroffene Institution** Gerichtshof der Europäischen Union (Kein Missstand festgestellt) |

Während ihres Studiums der Rechtswissenschaften arbeitete die Beschwerdeführerin als Übersetzerin von Rechtstexten. Nach Erlangen des Abschlusses unterbrach sie ihre Tätigkeit, da sie Mutter wurde. Anschließend nahm sie an einer Ausschreibung des Gerichtshofs für Rahmenverträge zur Übersetzung von Rechtstexten des Gerichtshofs teil. Ihr Gebot wurde abgelehnt, da sie die Ausschreibungsbedingung von zwei Jahren Berufserfahrung im Übersetzen von Rechtstexten nach Erlangen des Hochschulabschlusses in Rechtswissenschaften nicht erfüllte. Die Beschwerdeführerin wandte sich daraufhin an den Bürgerbeauftragten und führte an, dass die formalistische dieser Bedingung durch den Gerichtshof zu einer indirekten Diskriminierung von Frauen führe. Sie argumentierte diesbezüglich, dass Frauen mit wesentlich höherer Wahrscheinlichkeit nach Erlangen des Hochschulabschlusses ihre berufliche Laufbahn unterbrechen. Daher hätten Frauen wahrscheinlich eher zu wenig Berufserfahrung, um für den Gerichtshof arbeiten zu können.

In seiner Stellungnahme erläuterte der Gerichtshof, dass die fragliche Bedingung auf beide Geschlechter gleichermaßen anzuwenden sei, da die Übersetzung von Rechtstexten Berufserfahrung nach Erlangen des Hochschulabschlusses in Rechtswissenschaften erfordere.

Der Bürgerbeauftragte schloss sich dieser Begründung an. Der Gerichtshof legte dar, dass das Vorgehen trotz der tatsächlichen Ungleichbehandlung von Frauen und Männern, auf die sich die Beschwerdeführerin bezieht, durch objektive Gründe gerechtfertigt ist, die keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen. Der Bürgerbeauftragte stellte keinen Missstand in der Verwaltungstätigkeit fest und schloss den Fall ab.

Hintergrund der Beschwerde

1. Die Beschwerdeführerin hat ihren Antrag auf Teilnahme an der vom Gerichtshof veröffentlichten Aufforderung zur Einreichung von Angeboten (im Folgenden „Aufforderung“) auf Abschluss von Rahmenverträgen zur Übersetzung von Rechtstexten aus bestimmten Amtssprachen der Europäischen Union ins Polnische eingereicht.

2. Der Antrag der Beschwerdeführerin auf Teilnahme wurde mit der Begründung zurückgewiesen, dass sie nach einem Hochschulabschluss auf dem Gebiet des Rechts keine mindestens zweijährige Erfahrung als Übersetzerin für Rechtstexte besaß. Diese Anforderung wurde in Abschnitt III.2.3 der Aufforderung vorgesehen.

3. Die Beschwerdeführerin richtete ein Schreiben an den EuGH, in dem sie die fragliche Entscheidung anfechte. Sie argumentierte, dass der EuGH in ihrem Fall die betreffende Ausschreibungsbedingung nicht formalistisch auslegen dürfe, sondern vielmehr deren *ratio legis stelle* , die ihrer Ansicht nach darin bestehe, professionelle Übersetzer auszuwählen. Anschließend beschrieb sie ihren akademischen Hintergrund (ein Studium der Rechtswissenschaften und der deutschen Philologie mit Spezialisierung auf die Übersetzung von Rechtstexten). Sie erklärte, dass sie im Laufe ihres Studiums zwei Jahre Berufserfahrung erworben habe, indem sie Rechtstexte für das Zentrum für Bankrecht an der X-Universität übersetze. Darüber hinaus machte sie geltend, dass es ihr nach ihrem Studium nicht möglich sei, zwei Jahre Berufserfahrung zu sammeln. Das liegt daran, dass sie zu diesem Zeitpunkt beschlossen hat, ihre berufliche Laufbahn auf Mutter zu verschieben. Sie forderte den CJ auf, die Berufserfahrung, die sie während ihres Hochschulstudiums erworben hat, zu berücksichtigen und ihrem Antrag auf Teilnahme an der Ausschreibung stattzugeben.

4. In seiner Erwiderung erklärte der EuGH: I) sie muss für alle Anträge dieselben Kriterien anwenden und weist darauf hin, dass diese in der Aufforderung eindeutig dargelegt wurden; (II) die Bestimmung über zwei Jahre postuniversitärer Berufserfahrung ist klar und kann nicht verdolmetscht werden; (III) Die Beschwerdeführerin kann in Zukunft, nachdem sie die erforderliche Berufserfahrung erworben hat, ihren Antrag auf Teilnahme an ähnlichen Angeboten stellen.

5. Anschließend richtete die Beschwerdeführerin ein weiteres Schreiben an den EuGH, in dem sie die zuvor vorgebrachten Punkte weiter ausarbeitete. Sie argumentierte insbesondere, dass sie nach dem Abschluss ihres Studiums keine Berufserfahrung im Bereich der Übersetzung sammeln konnte, weil sie während dieser Zeit Mutterschaftsurlaub genommen habe und daher nicht gearbeitet habe. Die starre Auslegung der Zulassungskriterien für die Berufserfahrung durch den EuGH benachteilige ihrer Ansicht nach Frauen.

6. Da sie keine Antwort auf ihre letzte Antwort erhielt, wandte sie sich am 11. August 2009 erstmals an den Europäischen Bürgerbeauftragten (Beschwerde 2033/2009/MW). In ihrer Beschwerde machte sie geltend, dass die formalistische Auslegung der Zulassungskriterien für die Berufserfahrung (Ziffer III.2.3. der Ausschreibung) zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen führe. Sie beantragte, sie dem Angebot zuzustimmen. Am 21. September 2009 teilte

der Bürgerbeauftragte der Beschwerdeführerin mit Schreiben mit, dass er der Auffassung sei, dass der EuGH nicht genug Zeit gehabt habe, um auf ihr Schreiben zu antworten (das Gericht sei zu dieser Zeit in der Sommerpause), bevor sie sich bei ihm beschwerte. Nach Art. 2.4 des Statuts des Bürgerbeauftragten war ihre Beschwerde daher zu diesem Zeitpunkt unzulässig, da frühere Verwaltungsansätze gegenüber dem Organ nicht abgeschlossen worden waren. Der Beschwerdeführer wurde darauf hingewiesen, dass sie erwägen könne, ihre Beschwerde beim Bürgerbeauftragten zu erneuern, wenn der EuGH nicht innerhalb einer angemessenen Frist darauf reagierte.

7. Am 4. Februar 2010 übermittelte die Beschwerdeführerin eine E-Mail, in der sie die Bürgerbeauftragte darüber informierte, dass sie keine Antwort des EuGH erhalten habe. Die oben genannte E-Mail wurde unter dem Aktenzeichen (343/2010/MHZ) registriert. Die Beschwerdeführerin behauptete, der EuGH habe ihr Schreiben nicht beantwortet. Sie hielt auch an ihrer früheren Behauptung und Klage in der Beschwerde 2033/2009/MW fest.

8. Am 15. März 2010 übermittelte der EuGH nach dem Eingreifen des Bürgerbeauftragten im Wege eines Telefonverfahrens eine Antwort auf das Schreiben des Beschwerdeführers. In dieser Antwort entschuldigte sich der EuGH zunächst dafür, dass er dem Beschwerdeführer zuvor keine Antwort gegeben hatte. Dann erinnerte der EuGH daran, was „ *dem Beschwerdeführer bereits gesagt worden war* “, nämlich, dass der Wortlaut von Punkt III.2.3 der Aufforderung klar und eindeutig sei. Sie sieht vor, dass die Antragsteller nach Abschluss ihres Hochschulstudiums in Bezug auf den Vertragsgegenstand, für den die Aufforderung eingeleitet wurde, über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung verfügen müssen. Der EuGH fügte hinzu, dass es der Beschwerdeführerin freisteht, ihren Antrag erneut einzureichen, sobald sie die oben genannte Voraussetzung erfüllt. Da sich diese Antwort nur mit der Behauptung der Beschwerdeführerin befasste, dass sie nicht geantwortet habe, und nicht auf ihre verbleibende Behauptung und Forderung, beschloss der Bürgerbeauftragte, eine Untersuchung einzuleiten.

Der Gegenstand der Untersuchung

9. Der Bürgerbeauftragte beschloss, die vorliegende Untersuchung zu den folgenden Vorwürfen und Forderungen des Beschwerdeführers einzuleiten:

Behauptung:

Die formalistische Auslegung der Zulassungskriterien für die Berufserfahrung durch den EuGH (Punkt III.2.3 der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen) führt zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen.

Beantragung:

Der Beschwerdeführer sollte dem Angebot zustimmen.

Die Untersuchung

10. Die Beschwerde wurde am 3. Februar 2010 an den Bürgerbeauftragten gerichtet. Am 7. April 2010 leitete der Bürgerbeauftragte eine Untersuchung ein und übermittelte die Beschwerde bis zum 31. Juli 2010 mit einem Ersuchen um Stellungnahme an den EuGH. Am 30. Juli 2010 übermittelte der EuGH seine Stellungnahme. Anschließend übermittelte sie die Übersetzung der Stellungnahme ins Polnische, die dem Beschwerdeführer mit Aufforderung zur Stellungnahme bis zum 31. Oktober 2010 übermittelt wurde. Der Beschwerdeführer legte keine Stellungnahmen vor.

Analyse und Schlussfolgerungen des Bürgerbeauftragten

A. angebliche mittelbare Diskriminierung von Frauen

Dem Bürgerbeauftragten vorgelegte Argumente

11. Der Beschwerdeführer machte geltend, dass das Erfordernis einer zweijährigen Berufserfahrung nach Abschluss des Hochschulstudiums zu einem mittelbaren Nachteil für Frauen führe, die sich um ihre Kinder kümmern müssten, die zu diesem Zeitpunkt geboren wurden und daher keine Berufserfahrung sammeln könnten. Im Gegensatz dazu haben Männer normalerweise keine solche Einschränkung und können direkt nach dem Studium mit der Arbeit beginnen. Nach Ansicht der Beschwerdeführerin hätte der EuGH bei der Entscheidung, ob er die Voraussetzung der Berufserfahrung erfüllt habe, ihren Mutterschaftsurlaub berücksichtigen müssen.

12. Die Beschwerdeführerin gab zu, dass sie nach dem Erwerb ihres Hochschuldiploms nie gearbeitet habe, machte jedoch geltend, dass sie im Laufe ihres Studiums zwei Jahre Berufserfahrung erworben habe. Diese Erfahrung sollte ihrer Ansicht nach den Erfahrungen gleichgestellt werden, die nach Abschluss des Hochschulstudiums gesammelt wurden. Ihrer Ansicht nach sollte der EuGH auf das fragliche Erfordernis keinen formalistischen Ansatz anwenden, sondern nach dem „ *Ratio legis* “ der Aufforderung suchen, nämlich professionelle Übersetzer einzustellen.

13. In seiner Stellungnahme führte der EuGH aus, dass Punkt III.2.3 der Aufforderung eindeutig vorsehe, dass Antragsteller über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung „ *nach einer juristischen Hochschulausbildung" verfügen müssen* [1] [Link] *Diese Anforderung wurde festgelegt, um ein angemessenes Niveau der Übersetzungen der komplexen Rechtstexte des EuGH* ins Polnische zu gewährleisten. Es ist offensichtlich, dass Übersetzungen von Übersetzern, die noch keine juristische Hochschulausbildung absolviert haben, nicht von ausreichend hoher Qualität sind und nicht als „ *äquivalent* “ mit Übersetzungen eines Übersetzers angesehen werden können, der sein Studium der Rechtswissenschaften

abgeschlossen hat.

14. Da das fragliche Erfordernis klar war, verfügte der öffentliche Auftraggeber bei der Anwendung auf den Fall des Beschwerdeführers über keinen Ermessensspielraum. Andernfalls hätte dies zu einem Verstoß gegen die Aufforderung und gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Bieter geführt.

15. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der Argumente des Beschwerdeführers hat der EuGH geprüft, ob das fragliche Erfordernis gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus Gründen des Geschlechts verstößt. Mit anderen Worten, ob der öffentliche Auftraggeber diesen Grundsatz bei der Festlegung dieser Anforderung in der Ausschreibung beachtet hat oder nicht.

16. Gemäß Artikel 135 Absatz 1 der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 2342/2002 der Kommission mit Durchführungsbestimmungen zur Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1605/2002 des Rates über die Haushaltsordnung für den Gesamthaushaltsplan der Europäischen Gemeinschaften [2] [Link] („Durchführungsbestimmungen“) erstellt der öffentliche Auftraggeber klare und nichtdiskriminierende Auswahlkriterien.

17. Nach ständiger Rechtsprechung verbietet der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, der einen grundlegenden Rechtsgrundsatz darstellt, vergleichbare Sachverhalte unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte gleich zu behandeln, es sei denn, eine solche Behandlung ist objektiv gerechtfertigt [3] [Link].

18. Die minimale Anforderung an technische Fähigkeiten gilt unterschiedslos für alle Kandidaten unabhängig von ihrem Geschlecht. Es bedeutet keine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts.

19. Soweit das Vorbringen des Beschwerdeführers dahin gehend verstanden werden konnte, dass der öffentliche Auftraggeber durch die Festlegung der fraglichen Anforderung zwei unterschiedliche Sachverhalte gleich behandelt habe, nämlich die Situation von männlichen und weiblichen Bewerbern, weil nur letztere bei der Erlangung einer Berufserfahrung aufgrund des Mutterschaftsurlaubs auf Zwänge stoßen könnten, kann dieses Argument nicht aufrechterhalten werden. Es scheint offensichtlich, dass die Gleichbehandlung von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts, wie sie das fragliche Erfordernis impliziert, objektiv gerechtfertigt ist.

20. In diesem Zusammenhang verwies der EuGH u. a. auf Folgendes: I) den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung und Artikel 27 der Haushaltsordnung, wonach „ *die vom Organ für die Ausübung seiner Tätigkeiten verwendeten Mittel in… angemessener… Qualität bereitgestellt werden* “; II) Artikel 135.2 Absatz 2 der Durchführungsbestimmungen: „Der *öffentliche Auftraggeber kann Mindestkapazitätsniveaus festlegen, unter denen er keine Bewerber auswählen kann:* “ und iii) Artikel 137 der Durchführungsbestimmungen, wonach „[i] *n Vergabeverfahren* [technische und berufliche Fähigkeiten der Wirtschaftsteilnehmer] *insbesondere im Hinblick auf… Erfahrung… bewertet werden müssen* “.

21. Der EuGH gelangte zu dem Schluss, dass das fragliche Erfordernis dazu gedient habe, das legitime Ziel zu erreichen, ein angemessenes Übersetzungsniveau zu gewährleisten und somit dem Gerichtshof die Möglichkeit zu geben, seinen Auftrag zu erfüllen. Darüber hinaus ist das fragliche Erfordernis proportional und geht nicht über das zur Erreichung des oben genannten Ziels erforderliche Maß hinaus.

22. Der EuGH wies darauf hin, dass das Erfordernis einer zweijährigen Berufserfahrung nicht bedeutet, dass diese Erfahrung unmittelbar nach Abschluss des Studiums eines Bewerbers erworben werden muss. Der EuGH wies erneut darauf hin, dass die Beschwerdeführerin, nachdem sie zwei Jahre Berufserfahrung gesammelt hatte, ihr Angebot im Rahmen desselben Angebots wieder einreichen könne, das, wie der Gerichtshof festgestellt habe, für einen Zeitraum von vier Jahren offen sei.

Bewertung des Bürgerbeauftragten

23. Der Bürgerbeauftragte hält es zunächst für sinnvoll, analog auf die Vorabentscheidungen des EuGH zu verweisen, in denen er ständig festgestellt hat, dass eine mittelbare Diskriminierung entsteht, wenn eine Maßnahme, die zwar neutral formuliert ist, jedoch weit mehr Frauen als Männer benachteiligt.

24. In diesem Zusammenhang kann nicht ausgeschlossen werden, dass das fragliche Erfordernis in erster Linie Frauen in Bezug auf ihren Zugang zu einer vom EuGH im Rahmen der Aufforderung angebotenen Beschäftigung betreffen könnte. Das fragliche Erfordernis könnte Frauen benachteiligen, die nach ihrem Abschluss Kinder gebären und ihre berufliche Laufbahn verschieben, um sich um sie zu kümmern, im Vergleich zu Männern, die, weil sie weniger wahrscheinlich in einen längeren väterlichen Urlaub gehen, unmittelbar nach ihrem Abschluss in den Arbeitsmarkt eintreten können. Mit anderen Worten, eine viel größere Zahl junger Jura-Absolventinnen kann im Laufe eines Zeitraums von zwei Jahren nach Abschluss ihres Studiums nicht im Rahmen der Aufforderung ausgewählt werden und als Übersetzerin des CJ arbeiten.

25. Unter solchen Umständen hat der EuGH, selbst wenn das fragliche Erfordernis in der Praxis zu einer Diskriminierung von Frauen gegenüber Männern führen würde, seiner Ansicht nach eindeutig nachgewiesen, dass es, wenn es tatsächlich eine Unterscheidung zwischen Frauen und Männern gibt, auf die sich der Beschwerdeführer bezieht, durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nicht mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zusammenhängen [4] [Link].

26. In seiner Stellungnahme zur vorliegenden Rechtssache verwies der EuGH auf die Qualität der Übersetzungen, die von den erfolgreichen Bietern in der Ausschreibung erwartet würden, und argumentierte zu Recht, warum es die allerbesten Übersetzungen seiner Rechtstexte erfordert. Der Bürgerbeauftragte stimmt auch der Ansicht des EuGH zu, dass die Übersetzungen von Rechtstexten von Studenten, die noch keinen Rechtsabschluss gemacht haben, objektiv nicht die gleiche hohe Qualität haben können wie Übersetzungen von Juristen

mit Abschluss. Entgegen dem Vorbringen des Beschwerdeführers wird die Übersetzung von Rechtstexten nur dann „ *professionell* “, wenn die Übersetzer ihr Studium der Rechtswissenschaften abschließen und über einen Abschluss verfügen. Dies ist ein objektiver Faktor, der nicht mit jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zusammenhängt.

27. Der CJ hat daher zu Recht begründet, warum es von allen Übersetzern (Männer und Frauen) verlangt, nach Abschluss des Rechtsstudiums über zwei Jahre Berufserfahrung zu verfügen und keine Übersetzungserfahrung, auch wenn sie im Rahmen eines solchen Studiums erworben wurde, nicht zu akzeptieren.

28. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die Beschwerdeführerin nach Abschluss ihres Studiums überhaupt **keine** Berufserfahrung hatte. Es ist daher fair, dass der Mutterschaftsurlaub des Beschwerdeführers nicht berücksichtigt werden konnte.

29. In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen findet der Bürgerbeauftragte keinen Missstand in der Verwaltungstätigkeit und schließt den Fall ab.

B. Schlussfolgerungen

Auf der Grundlage seiner Untersuchung zu dieser Beschwerde schließt der Bürgerbeauftragte diese mit folgender Schlussfolgerung ab:

Es gab keinen Fall von Missständen in der Verwaltung.

Der Beschwerdeführer und der Gerichtshof werden über diese Entscheidung unterrichtet.

P. Nikiforos Diamandouros

Geschehen in Straßburg am 20. Dezember 2010

[1] [Link] „ *Au terme de la formation universitaire en droit* “.

[2] [Link] ABl. 2002, L 357, S. 38.

[3] [Link] Der EuGH verwies auf die Rechtssache C-304/01 (*Spanien/Kommission* , Slg. 2004, I-7655, Randnr. 31).

[4] [Link] In diesem Zusammenhang können die Vorabentscheidungsersuchen des EuGH zur Lage der Teilzeitbeschäftigten auf Folgendes Bezug genommen werden: Rechtssache 170/84, *Bilka/Weber von Hartz* , Slg. 1986, 1607, Randnr. 29; C-457/93 (*Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation,* Slg. 1996, I – 243, Randnr. 31) und Urteil vom 12. Dezember 1991 in der Rechtssache C-184/89 (*Nimz* , Slg. 1991, I 297, Randnr. 14). Im Urteil *Kuratorium stellte*

der EuGH fest, dass „die Anwendung von Rechtsvorschriften wie den streitigen… grundsätzlich zu einer mittelbaren Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen führt… Im Übrigen würde die festgestellte Ungleichbehandlung durch objektive Faktoren gerechtfertigt sein, die nicht mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zusammenhängen.“ In Nimz ist der EuGH der Auffassung, dass es unmöglich sei, objektive Kriterien zu ermitteln, die nicht mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aufgrund eines angeblichen besonderen Zusammenhangs zwischen der Dienstdauer und dem Erwerb eines bestimmten Wissens- oder Erfahrungsniveaus zusammenhängen, da ein solcher Anspruch nur auf eine Verallgemeinerung bestimmter Kategorien von Arbeitnehmern hinausgehe. Der EuGH stellte dagegen fest, dass die Sachlichkeit eines solchen Kriteriums zwar mit der Dienstdauer einhergeht und die Erfahrung es einem Arbeitnehmer grundsätzlich ermöglicht, seine Leistung bei ihm zugewiesenen Aufgaben zu verbessern, doch hängt die Objektivität eines solchen Kriteriums von allen Umständen im Einzelfall ab, insbesondere von dem Verhältnis zwischen der Art der ausgeführten Arbeit und der Erfahrung, die aus der Ausführung dieser Arbeit nach Beendigung einer bestimmten Anzahl von Arbeitszeiten gewonnen wurde.