2. Jede Partei trägt ihre eigenen Kosten.

Donner O'Keeffe Bosco

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 25. November 1976.

Der Kanzler

A. Van Houtte

Der Präsident der Ersten Kammer

A. M. Donner

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS REISCHL VOM 11. NOVEMBER 1976

Herr Präsident,
meine Herren Richter!

Durch Anschlag vom 12. März 1974 wurde beim Europäischen Parlament bekanntgemacht, daß die Stelle eines Abteilungsleiters der Besoldungsgruppe A 3 in der Generaldirektion Ausschüsse und Interparlamentarische Delegationen zu besetzen sei. Dafür bewarb sich auch der Kläger. Die Stelle wurde nicht im Wege der Beförderung oder Versetzung besetzt, vielmehr wurde am 18. November 1974 angezeigt, daß ein internes Auswahlverfahren — A/51 — durchgeführt werde. In der Bekanntmachung waren — wie schon in der Stellenausschreibung — die mit der Stelle verbundenen Aufgaben im einzelnen geschildert und die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse angeführt. Während aber in der ersten Stellenausschreibung gründliche Kenntnisse der dänischen Sprache gefordert wurden, hieß es für die Zwecke des Auswahlverfahrens lediglich, aus praktischen Gründen sei die Kenntnis der dänischen Sprache erwünscht. Auch an diesem Auswahlverfahren nahm der Kläger teil. Der Auswahlausschuß führte die notwendigen Prüfungen durch und legte am 18. April 1975 seinen Bericht fest. Danach kamen neun Bewerber auf die Eignungsliste: Der an erster Stelle genannte Kandidat hatte eine Gesamtpunktzahl von 56,5, der an zweiter Stelle angeführte Bewerber, Herr G., 50,25 Punkte; der Kläger stand mit 46,25 Punkten an sechster Stelle. Aufgrund dieser Liste ernannte der Präsident des Parlaments am 29. April 1975 Herrn G. mit Wirkung vom 1. Mai 1975 in die ausgeschriebene Stelle.

Am 18. Juni 1975 richtete der Kläger eine förmliche Beschwerde an die Anstellungsbehörde mit dem Antrag, die Ernennungsverfügung aufzuheben und ihn selbst nach Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe a in Verbindung mit Artikel 45 Absatz 1 oder gemäß Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe b des Personalstatuts zum Abteilungsleiter zu ernennen. Dabei machte er unter anderem geltend, er selbst sei, anders als Herr G., schon zu Beginn des Stellenbesetzungsverfahrens beförderungsfähig gewesen, er habe in dem früheren Auswahlverfahren A/43 (es war Gegenstand der Rechtssache 23/74) mehr Punkte erhalten als Herr G., und Herr G.

habe sich einer Prüfung zum Zwecke der Feststellung der dänischen Sprachkenntnisse nicht unterzogen.

Diese Beschwerde blieb ohne Bescheid. Deshalb rief der Kläger am 16. Dezember 1975 den Gerichtshof an und beantragte, die Entscheidung des Präsidenten des Parlaments über die Ernennung von Herrn G. zum Abteilungsleiter aufzuheben.

Zur Begründung seines Antrags brachte der Kläger eine Reihe von Angriffsmitteln vor. Sie beziehen sich auf die Zulässigkeit der Eröffnung eines internen Auswahlverfahrens, auf die Bestellung des Auswahlausschusses, auf die in der Ausschreibung enthaltene Festlegung bestimmter Prüfungsmaßstäbe, auf die vom Ausschuß vorgenommenen Prüfungen sowie auf den Inhalt der Ernennungsentscheidung selbst.

Zu diesen Klagegründen nehme ich wie folgt Stellung:

1. An erster Stelle ist der Frage nachzugehen, ob das Parlament im vorliegenden Fall Artikel 29 Absatz 1 des Personalstatuts mißachtet hat, wonach die Anstellungsbehörde bei der Besetzung von Planstellen zunächst die Möglichkeiten einer Beförderung oder einer Versetzung innerhalb des Organs prüfen muß. Der Kläger beruft sich in diesem Zusammenhang darauf, daß seine Beförderungswürdigkeit – wie sich im Verfahren 23/74 (EuGH 12. März 1975 – Berthold Küster/Europäisches Parlament – Slg. 1975, 353) gezeigt habe – anerkannt worden sei und daß er als einziger der Bewerber für den ausgeschriebenen Posten beförderungsfähig gewesen sei. Dem Statut hätte es folglich entsprochen, seine Beförderung vorzunehmen und nicht zur nächsten Etappe des Stellenbesetzungsverfahrens überzugehen.

Ein entsprechender Vorwurf ist schon in der Rechtssache 23/74 erhoben worden. Ich habe damals in den Schlußanträgen die Ansicht vertreten, von einem Recht auf Beförderung könne nicht gesprochen werden; der Übergang zu der in Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe b des Personalstatuts vorgesehenen zweiten Etappe des Stellenbesetzungsverfahrens sei nicht nur gerechtfertigt, wenn keine geeigneten Beförderungs- oder Versetzungsanwärter vorhanden seien, sondern auch, wenn andere sachgerechte Gründe vorlägen. Dem ist der Gerichtshof damals gefolgt, insbesondere wurde anerkannt, die Anstellungsbehörde könne beim Vorhandensein mehrerer Anwärter auf eine Beförderung zu dem Schluß kommen, die Eröffnung eines internen Auswahlverfahrens liege im dienstlichen Interesse.

Derartige Überlegungen scheinen mir auch im gegenwärtigen Verfahren zum Zuge zu kommen.

Insofern ist zunächst einmal wichtig, daß nach der ersten Stellenausschreibung vom März 1974 gründliche Kenntnisse der dänischen Sprache verlangt wurden. Sie konnte der Kläger nicht nachweisen, vielmehr ist in seiner Bewerbung lediglich davon die Rede, er habe im Dienst der Gemeinschaft von allen Amtssprachen Gebrauch machen müssen, außer von Dänisch. Die Anstellungsbehörde konnte demnach davon ausgehen, daß der Kläger für den ausgeschriebenen Posten nicht geeignet sei, und sie konnte deshalb von einer Beförderung absehen. Nun wurden zwar, weil die erwähnte Ausschreibung zu keinem Erfolg führte, die Anforderungen an die Sprachkenntnisse bei der Eröffnung des internen Auswahlverfahrens insofern herabgesetzt, als nur noch von erwünschten dänischen Sprachkenntnissen die Rede war, und man könnte sich fragen, ob danach das Besetzungsverfahren nicht wieder von vorne hätte begonnen werden müssen, d. h. ob nicht abermals zunächst die Beförderungsmöglichkeiten hätten geprüft werden müssen. Daß dies unterblieben ist, wird man aber deswegen für unbedenklich erachten können, weil nach den Bewerbungsunterlagen davon ausgegangen werden durfte, daß der Kläger auch den herabgesetzten Anforderungen nicht ge-

nügte. Dieser Eindruck bestätigte sich übrigens nach den Erklärungen des als Zeugen vernommenen Präsidenten des Auswahlausschusses, der Kläger habe nur rudimentäre Kenntnisse der dänischen Sprache, die eine besondere Berücksichtigung im Auswahlverfahren nicht verdient hätten.

Man kann also, und zwar ganz unabhängig davon, daß — wie das Parlament im Verfahren erklärt hat — kurze Zeit später, nämlich im Januar 1975, weitere Bewerber die Beförderungsfähigkeit erlangt hätten, zu dem Ergebnis kommen, daß auch im vorliegenden Fall vernünftige Gründe für eine Nichtberücksichtigung der Beförderungsfähigkeit des Klägers gegeben waren und daß deshalb eine Verletzung des Artikels 29 des Personalstatuts nicht zu erkennen ist.

2. Zu einem zweiten Klagegrund, dem der unkorrekten Bestellung des Auswahlausschusses durch den Generalsekretär des Parlaments, der aufgrund einer vom Oktober 1971 datierenden, angeblich nicht veröffentlichten Ermächtigung gehandelt habe, werde ich mich ganz kurz fassen.

Diesem Vorwurf und der darauf gestützten Schlußfolgerung, alle sich daraus ergebenden Akte des Auswahlverfahrens seien rechtswidrig, sind wir schon in einer Reihe anderer Verfahren — den Rechtssachen 23/74, 77/74 und 80/74 — begegnet. Ich habe ihn damals eingehend untersucht und bin zu dem Ergebnis gekommen, er sei unhaltbar. Darauf möchte ich mich beziehen und dabei kann ich bleiben, zumal da irgendwelche neuen Argumente jetzt nicht hinzugekommen sind und da auch dem klageabweisenden Urteil der Rechtssache 23/74 entnommen werden kann, daß der Gerichtshof den Standpunkt des Klägers nicht teilt.

3. Von größerem Gewicht scheint dagegen der dritte Klagegrund zu sein, der sich auf die von der Anstellungsbehörde festgelegte Ausschreibung des internen Auswahlverfahrens und namentlich die darin festgelegten Bewertungsmaßstäbe bezieht. So wurde bekanntlich angeordnet, daß von den für Sprachkenntnisse zuerkannten Punkten nur die über dem Wert 5 liegenden zu berücksichtigen seien. Vorgesehen war außerdem, für die in den Akten befindlichen Titel 0 bis 40 Punkte zuzuerkennen, d. h. es galt insoweit die gleiche Höchstpunktzahl wie für die Ergebnisse zweier mündlicher Prüfungen. Tatsächlich war bestimmt, daß für eine Prüfung von fünfzehn Minuten Dauer über Themen, die sich auf die Funktionen des ausgeschriebenen Postens bezogen, 0 bis 30 Punkte und für eine andere von zehn Minuten Dauer, die sich auf die Sprachkenntnisse bezog, 0 bis 10 Punkte vergeben werden konnten.

Daß sich gegen die limitierte Berücksichtigung von Punkten für Sprachkenntnisse Bedenken aufdrängten, ist meines Erachtens offensichtlich und bedarf keiner weiteren Begründung. In der Tat können mit einer solchen Bewertungsmethode die geforderten Kenntnisse nicht korrekt erfaßt werden, und ihre Ergebnisse erlauben es insbesondere nicht, die Unterschiede in den Sprachkenntnissen genau zu erkennen. Wie sich dies in einem Auswahlverfahren rechtfertigen läßt, ist für mich nicht ersichtlich.

Bezüglich der Festlegung der Bewertungsskala für Titel einerseits und mündliche Prüfungen andererseits erinnere ich daran, daß ich schon in den Schlußanträgen der Rechtssache 23/74 Bedenken zu Einfluß und Gewicht von Noten, die lediglich aufgrund eines kurzen Gesprächs zustande kamen, geäußert habe. In dem damals zur Debatte stehenden Auswahlverfahren waren zehn Kriterien für die Prüfung der Titel mit jeweils zehn möglichen Punkten vorgesehen, dagegen für zwei weitere Kriterien, die Gegenstand eines Gesprächs waren, insgesamt zwanzig Punkte. Konnte man schon diese Gewichtung anfechtbar finden, so muß dies in noch stärkerem Maße für diejenige gelten, die für das Auswahlverfahren

A/51 festgelegt worden ist. In der Tat erscheint es nicht vertretbar, den Einfluß objektiver Kriterien, wie Dienstalter, Lebensalter, Universitätsdiplome, Berichte nach Artikel 43 des Personalstatuts etc., bei denen oftmals längere Zeitabschnitte im Spiel sind, ebenso zu bemessen wie den Einfluß der Ergebnisse eines Gesprächs von insgesamt fünfundzwanzig Minuten Dauer. Wer schon mündlichen Prüfungen beigewohnt hat, weiß, wie sehr dabei Zufälle — Auswahl der Fragen und Tagesform der Kandidaten — eine Rolle spielen. Mißt man ihren Resultatan dennoch das gleiche Gewicht bei wie in langen Jahren erworbenen Titeln, so ist sicher die Gefahr einer Fehlbewertung und auch einer Manipulation beträchtlich. Man muß deshalb insofern von einem krassen, offensichtlichen Mißverhältnis sprechen und die Ausschreibungsbedingungen unter diesem Gesichtspunkt heftig kritisieren.

Daraus den Schluß zu ziehen, daß die Ergebnisse des Auswahlverfahrens vollkommen unbeachtlich seien und daß die darauf gestützte Ernennungsentscheidung für rechtswidrig erklärt werden müsse, wäre indessen voreilig.

So ist nämlich einmal, was die zu beanstandende Bewertung der Sprachkenntnisse angeht, von Bedeutung, daß nur bei einem der auf die Eignungsliste gesetzten Bewerber insofern, d. h. wegen Zuerkennung von null Punkten, Unklarheiten bestehen. Da dieser Bewerber auf der Eignungsliste aber sowohl hinter dem ernannten Beamten als auch hinter dem Kläger aufgeführt war, läßt sich sagen, daß eine Korrektur der Eignungsliste unter Eliminierung des aufgezeigten Mangels für die angegriffene Ernennungsentscheidung vollkommen bedeutungslos wäre.

Was zum anderen die ungewöhnliche Gewichtung der Prüfungsunterlagen und der Prüfungsergebnisse anbelangt, so läßt sich eine Korrektur ohne weiteres aufgrund des uns vorliegenden Materials vollziehen. Versucht man dies und legt man dabei etwa ein Verhältnis von 4 : 1 für Titel und mündliche Prüfung zugrunde, so zeigt sich, daß sich die Zusammensetzung der Eignungsliste nur geringfügig ändern würde — ein Kandidat fiele weg und ein anderer käme dafür hinein — und daß auch bei der Reihenfolge keine grundlegenden Änderungen auftreten würden. Zwar käme so der ernannte Beamte nicht mehr an die zweite, sondern an die dritte Stelle; er stünde aber immer noch vor dem Kläger, der bei der geänderten Gewichtung die vierte Stelle einnehmen würde. Bei dieser Erkenntnis kann man wohl davon ausgehen, daß die Anstellungsbehörde schwerlich eine andere Entscheidung zur Besetzung der ausgeschriebenen Stelle getroffen hätte, d. h. man hat einzuräumen, daß sich der aufgezeigte Mangel auf die angegriffene Entscheidung nicht ausgewirkt hat.

Ich würde deshalb meinen, daß trotz der berechtigten Kritik, von der die Rede war, kein Anlaß besteht, das Auswahlverfahren insgesamt für rechtswidrig zu erklären und namentlich die danach getroffene Ernennungsentscheidung zu annullieren.

4. In bezug auf die übrigen Angriffsmittel habe ich den Eindruck gewonnen — und damit nehme ich das Ergebnis der Prüfung gewissermaßen vorweg —, daß sie eingehende Darlegungen nicht verlangen.

a) Ich beginne mit dem Umstand, daß über die mündliche Prüfung, der ja so großes Gewicht beigemessen wurde, abgesehen von ihrem Ergebnis, keinerlei Aufzeichnungen angefertigt wurden. Im Interesse der Nachprüfung des Verfahrensablaufes — um eine Ersetzung der Bewertungen kann es bekanntlich nicht gehen — halte ich dies nicht für befriedigend, auch wenn ich nicht so weit gehen möchte — dafür spricht nämlich keine Vorschrift —, Tonbandaufzeichnungen für angebracht zu halten. Da andererseits jedoch zum Ablauf der mündlichen Prüfungen keine Kritik geäußert und keine Indizien für ein unkorrektes Vorgehen

aufgezeigt wurden, bin ich der Ansicht, daß aus dem angeführten Grunde das Auswahlverfahren nicht für unbeachtlich erklärt werden kann.

b) Bedenken sehe ich auch nicht, was die beschränkte Berücksichtigung des Dienstalters der Kandidaten angeht. Ich verweise dazu auf meine Ausführungen in den Schlußanträgen der Rechtssache 23/74, die sich auf ein entsprechendes Vorgehen in einem früheren Auswahlverfahren beziehen.

c) Für unschädlich halte ich des weiteren, daß der ernannte Beamte nicht an der Prüfung über die Kenntnisse der dänischen Sprache teilgenommen hat. Wir haben dazu gehört, daß er solche Kenntnisse nicht besitzt und daß dies der Anstellungsbehörde bekannt war. Ihn dennoch zu ernennen, konnte aber meines Erachtens deswegen erwogen werden, weil dänische Sprachkenntnisse nur als erwünscht bezeichnet worden waren, d. h. keine unerläßliche Bedingung für die Besetzung der Stelle darstellten.

d) Zu einer ganzen Reihe von Fragen, die der Kläger aufgeworfen hat oder zu denen der vom Parlament vorgelegte Bericht des Auswahlausschusses im übrigen Anlaß geben konnte, hat die Zeugenvernehmung befriedigende Antworten ergeben, so daß auch insofern kein Anlaß zu Kritik verbleibt.

— Dies gilt einmal für die Frage, ob der Jury ein komplettes, den Kläger betreffendes Aktenstück unter Einschluß eines Briefes vom Februar 1975 und dessen Anlagen vorgelegen hat. Offenbar war das der Fall, ja, es scheint sogar festzustehen, daß ein Teil der erwähnten Anlagen ohnehin schon lange bei den Personalakten des Klägers liegt.

— Dies gilt weiterhin für die Berücksichtigung des Umstandes, daß der Kläger vorübergehend die Funktionen eines Abteilungsleiters ausgeübt hat. Daß er zur Geltung kam, ergibt ein Vergleich mit den Ergebnissen des Auswahlverfahrens A/43, wobei im gegenwärtig interessierenden Auswahlverfahren vor allem an das Kriterium Nr. 7 zu denken ist.

— Dies gilt auch für die Frage, ob es angezeigt gewesen wäre, frühere Eintragungen in Eignungslisten zu berücksichtigen. Insofern ist meines Erachtens die Tatsache von Bedeutung, daß solche Eintragungen bei anderen Auswahlverfahren nur Berücksichtigung fanden, soweit sie aufgrund von Auswahlverfahren mit Prüfungen, also nicht nur aufgrund von Auswahlverfahren erfolgten, die sich auf Titel stützten.

— Dies gilt sodann für die weitere Frage, ob auf die klägerischen Kenntnisse der dänischen Sprache geachtet worden ist, was anscheinend der Fall war, aber mit Rücksicht auf den rudimentären Charakter dieser Kenntnisse nicht zu einer besonderen Erwähnung in der Eignungsliste führte.

— Dies gilt ferner in bezug auf die Berücksichtigung früherer Tätigkeiten des Klägers in der Industrie, für die der Auswahlausschuß besondere Punkte nicht zuerkennen wollte, weil er der Auffassung war, daß sie nicht als Vorbereitung auf die Aufgaben des zu besetzenden Postens angesehen werden konnten.

— Dies gilt außerdem auch für den vom Kläger angestellten Vergleich mit den Ergebnissen früherer Auswahlverfahren, von dem wir gehört haben, er sei deshalb nicht zwingend, weil die Prüfungen andersartig verlaufen seien.

e) Schließlich ist — und damit komme ich zu einem letzten Punkt — für den Klageantrag auch nichts zu gewinnen mit dem Hinweis darauf, daß die angegriffene Entscheidung auf Artikel 45 des Personalstatuts Bezug nimmt und von Beförderung spricht.

Aus der Entscheidungsbegründung ergibt sich nämlich mit aller Klarheit, daß die Ernennung aufgrund eines internen Auswahlverfahrens erfolgte. Es konnte also

für niemand zweifelhaft sein, daß keine Beförderung im technischen Sinne des Artikels 45 vorlag und daß die Bezugnahme auf Artikel 45 wohl nur deswegen erfolgte, weil es sich um ein Aufsteigen in den Gehaltsgruppen handelte und die Gehaltsstufe dementsprechend zu bestimmen war.

5. Nach eingehender Prüfung des Prozeßstoffes bleibt demnach nur die Feststellung, daß keiner der vom Kläger vorgetragenen Gründe dazu zwingt, die angegriffene Ernennungsentscheidung aufzuheben. Die Klage muß folglich mit der Kostenfolge nach Artikel 70 der Verfahrensordnung als unbegründet zurückgewiesen werden.