# SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS FRANCESCO CAPOTORTI VOM 11. JANUAR 1979 [1]

*Herr Präsident,*
*meine Herren Richter!*

1. Frau Hélène Martin begehrt mit ihrer am 27. Februar 1978 eingereichten Klage gegen die Kommission die Aufhebung eines internen Auswahlverfahrens, für das sich die Klägerin beworben hatte; sie hatte sich der schriftlichen Prüfung unterzogen und war nicht zur mündlichen Prüfung zugelassen worden. In diesem Auswahlverfahren (mit der Nr. KOM/680/75) waren die drei folgenden Umstände eingetreten, auf welche die Betroffene ihre drei Klagegründe stützt: a) Das von der Personalvertretung benannte Mitglied des Prüfungsausschusses hatte an der ersten Sitzung dieses Ausschusses nur teilgenommen, um zu erklären, daß es sich an der Ausschußarbeit nicht beteiligen werde; tatsächlich arbeitete dieses Mitglied in der Folge nicht mit; die Klägerin macht geltend, dadurch sei der Grundsatz verletzt worden, wonach die Anwesenheit sämtlicher Mitglieder des Ausschusses Voraussetzung für die Gültigkeit eines Auswahlverfahrens sei; b) das vom Prüfungsausschuß für die schriftliche Prüfung ausgewählte Thema fiel in das Sachgebiet, das der andere Bewerber während der beiden vorangegangenen Jahre als Bediensteter auf Zeit in Wahrnehmung der Aufgaben behandelt hatte, die mit der ausgeschriebenen Stelle verbunden waren; dieser Umstand steht nach Ansicht der Klägerin im Widerspruch zum Grundsatz der Gleichbehandlung der Bewerber; c) das Auswahlverfahren führte zur „Ernennung auf Lebenszeit" des Bediensteten auf Zeit Ferrandi; dies läßt nach Auffassung der Klägerin erkennen, daß das Verfahren zu einem bestimmten Zweck eingeleitet worden sei, der darin bestanden habe, das persönliche Interesse des Herrn Ferrandi zu befriedigen; das Verfahren sei daher wegen Befugnisüberschreitung fehlerhaft.

Ich werde die drei Problemkreise in der Reihenfolge behandeln, in der ich sie vorgestellt habe.

2. Wie sich aus den in den Akten der Rechtssache befindlichen Unterlagen ergibt, hatte die örtliche Personalvertretung für Brüssel den Prüfungsausschuß für das in Frage stehende Auswahlverfahren mit Schreiben vom 26. September 1977 davon in Kenntnis gesetzt, daß der als „Vertreter des Personals" in diesem Ausschuß benannte Herr Alonso beauftragt worden sei, „sich jeder Beteiligung an der Arbeit dieses Ausschusses zu enthalten". In dem Schreiben wurde daran erinnert, daß sich der Paritätische Ausschuß für die Abschaffung der Einzelauswahlverfahren ausgesprochen und auch eine ablehnende Stellungnahme zu dem Auswahlverfahren KOM/680/75 abgegeben habe. Ferner wurde darauf hingewiesen, daß der Auftrag, sich der Beteiligung an der Tätigkeit des Prüfungsausschusses zu enthalten, für Herrn Alonso eine dienstliche Anweisung im Sinne von Artikel 21 des Statuts und Artikel 1 des Anhangs II darstelle.

Im Bericht des Prüfungsausschusses ist unter Punkt 2 festgehalten, daß „der Vertreter der Personalvertretung" zu Beginn der Sitzung (vom 14. November 1977) das obenerwähnte Schreiben verlesen und sodann dem Vorsitzenden mit dem Antrag überreicht habe, dieses als Anhang zur Sitzungsniederschrift zu nehmen. Sodann heißt es in dem Bericht: „Die übrigen Ausschußmitglieder nehmen den Inhalt der betreffenden Note zur Kennntis und beschließen, ihre Ar-

1 — Aus dem Italienischen übersetzt.

beit fortzusetzen." Von diesem Punkt an ist in dem Bericht auch weiter die Rede von der Tätigkeit und den Entscheidungen *des Prüfungsausschusses,* jedoch ist offenkundig, daß dieser seine Tätigkeit in Abwesenheit des Mitglieds Alonso ausgeübt hat.

Über die Frage, welche Auswirkungen diese Abwesenheit hatte, gehen die Ansichten der Parteien des Rechtsstreits selbstverständlich auseinander. Ich habe bereits erwähnt, daß die Klägerin sich auf den Grundsatz beruft, daß die Wirksamkeit der Arbeit eines Prüfungsausschusses von der Beteiligung aller seiner Mitglieder abhänge. Nach Ansicht der Klägerin stellt darüber hinaus die Abwesenheit des von der Personalvertretung benannten Mitglieds — das in Artikel 3 des Anhangs III zum Statut besonders erwähnt werde — einen besonders schwerwiegenden Fall von Rechtswidrigkeit dar; sie hebt hervor, der Ausgang des Auswahlverfahrens sei notwendigerweise durch den Umstand beeinflußt worden, daß der Prüfungsausschuß während seiner gesamten Arbeit unvollständig geblieben sei. Nach Ansicht der Klägerin hätte das Wesen der Personalvertretung als ein internes Organ die Kommission zumindest zu dem Versuch veranlassen müssen, Herrn Alonso zu ersetzen, als dieser seine Haltung kundgetan habe. Die Beklagte betont jedoch, ihr Vorgehen habe im Einklang mit dem Grundsatz der Kontinuität des Verwaltungshandelns gegenüber einer von der Personalvertretung eingenommenen allgemeinen Obstruktionshaltung bestanden, und führt aus, angesichts einer derartigen, ausdrücklich erklärten Verhaltensweise sei der Versuch, Herrn Alonso zu ersetzen, sinnlos gewesen.

Ich halte es für erforderlich, vorab daran zu erinnern, daß der von der Personalvertretung benannte Beamte in jeder Beziehung als Mitglied des Prüfungsausschusses anzusehen ist; dies ergibt sich eindeutig aus dem angeführten Artikel 3 des Anhangs III des Statuts. Daher ist die von der Beklagten vorgetragene Ansicht nicht vertretbar, die Anwesenheit des Beamten stelle eine dem Personal eingeräumte Garantie dar, auf welche die Personalvertretung auch verzichten könne; die Möglichkeit eines solchen Verzichts kommt nicht in Betracht. Ebensowenig kann andererseits der Prüfungsausschuß für ein Auswahlverfahren einem paritätisch besetzten Gremium gleichgestellt werden, das selbstverständlich nicht arbeiten kann, wenn nicht alle seine Mitglieder (oder, in deren Abwesenheit, deren Stellvertreter) anwesend sind (vgl. Artikel 3 des Anhangs II zum Statut). Dieser Gesichtspunkt ist von der Klägerin angeführt worden. Er wird jedoch durch den streng unitarischen Charakter eines Prüfungsausschusses widerlegt, im Rahmen dessen für die Vorstellung von der Notwendigkeit eines Ausgleichs zwischen den Interessen des Organs und den Interessen des Personals kein Raum ist. Im übrigen scheint es mir auch nicht zulässig zu sein, in dem von der Personalvertretung benannten Beamten einen „Vertreter" der Personalvertretung oder des Personals zu sehen; in einem Prüfungsausschuß genießt jedes Mitglied eine individuelle und unabhängige Stellung; folglich übt es seine Tätigkeit nicht im Namen und im Auftrag anderer aus und vertritt auch keine Gruppeninteressen.

In Wahrheit haben alle Mitglieder eines Prüfungsausschusses, auf welche Weise sie im einzelnen auch benannt sein mögen, wenn sie einmal benannt sind, die gleiche Stellung (hierzu gehören natürlich nicht Beisitzer mit nur beratender Stimme). Im vorliegenden Fall sind die Benennungen zweifellos ordnungsgemäß erfolgt: Der Ausschuß bestand gemäß Artikel 3 des Anhangs III zum Statut aus dem Vorsitzenden, drei von der Anstellungsbehörde bestimmten Personen und dem von der Personalvertretung benannten Beamten (hinzu kam eine Sekretärin, deren Stellung ungewiß ist; ihre Unterschrift fehlt am Ende des Berichts). Somit braucht hier nur allgemein erörtert zu werden, ob ein ordnungsgemäß gebildeter Prüfungsausschuß in Abwesenheit eines Mitglieds tätig werden kann.

In der Rechtsprechung des Gerichtshofes bildet das Urteil vom 1. April 1971 in der Rechtssache 76/69 (Rabe, Slg. 1971, 297) einen nützlichen, wenn auch nicht entscheidenden Präzedenzfall. Einer der Aspekte dieser Rechtssache bestand darin, daß ein Mitglied des Prüfungsausschusses, das bei der Unterredung mit den Bewerbern nicht zugegen gewesen war, die Sitzungsniederschrift unterzeichnet und erklärt hatte, er schließe sich den Schlußfolgerungen des Prüfungsausschusses an. Der Gerichtshof sah dies als rechtswidrig an, da das abwesende Mitglied „indem [es] sich ausdrücklich den Schlußfolgerungen des Prüfungsausschusses anschloß, den Einruck erweckt [hat], daß [es] ebenso vollständig wie die übrigen Mitglieder des Prüfungsausschusses über jeden einzelnen Bewerber unterrichtet sei, während [es] in Wahrheit nicht an dieser Unterredung teilgenommen hatte ...". Weiter heißt es im Urteil: „Es ist nicht auszuschließen, daß der Prüfungsausschuß und die Anstellungsbehörde ohne die festgestellten Unregelmäßigkeiten anders entschieden hätten." Generalanwalt Dutheillet de Lamothe hatte in seinen Schlußanträgen unter anderem folgendes ausgeführt: „In einigen Ländern, deren Beamtenrecht dazu neigt, die für die Beratungen eines Prüfungsausschusses in Auswahlverfahren geltenden Normen denen für die Tätigkeit eines Gerichts anzugleichen, wäre dieser Umstand für sich allein dazu angetan, die Aufhebung des Auswahlverfahrens nach sich zu ziehen, ohne daß es einer Prüfung seiner etwaigen Wirkungen bedürfte." Weiter heißt es dort zu den Entscheidungen des italienischen Consiglio di Stato und des französischen Conseil d'État, die eine solche Orientierung widerspiegelten: „Diese Entscheidungen gehen alle von dem Gedanken aus, daß es unmöglich ist festzustellen, was im Prüfungsausschuß geschehen wäre, wenn alle seine Mitglieder an allen Sitzungen teilgenommen hätten ..."

Meiner Ansicht nach liegt die ratio, auf der das genannte Urteil in der Rechtssache Rabe beruht, in dem Erfordernis, daß sämtliche Mitglieder des Prüfungsausschusses gleichermaßen in der Lage sein sollen, die Bewerber zu beurteilen. Voraussetzung hierfür ist, daß sich alle Mitglieder tatsächlich und ständig an der Arbeit des Prüfungsausschusses beteiligen. Wenn der Gerichtshof in der Rechtssache Rabe die Tätigkeit des Prüfungsausschusses trotz der Abwesenheit eines seiner Mitglieder für zulässig gehalten hätte, wäre die zur Bestätigung erfolgte Unterzeichnung des Berichts durch dieses Mitglied unerheblich gewesen und hätte somit nicht dazu führen können, das Verfahren ungültig zu machen. Auf einer allgemeinen Ebene können daher zwei Erwägungen angestellt werden, die in dieselbe Richtung gehen wie die erwähnte Entscheidung. Zum einen stellt die Pluralität der Mitglieder eines Prüfungsausschusses eine Garantie für die Bewerber dar, die wissen, daß der endgültige Beschluß das Ergebnis einer Gegenüberstellung unterschiedlicher fachlicher Erfahrung und Gesichtspunkte sein wird; zu Recht kann daher der Prüfungsausschuß für ein Auswahlverfahren Beschlüsse nur mit der Gesamtzahl seiner Mitglieder fassen. Zum anderen ist es, wenn Bestimmungen über ein Quorum fehlen (wie dies bei den Auswahlverfahren nach dem Personalstatut der Fall ist), unmöglich zu bestimmen, wievieler Mitglieder der Ausschuß zur Fassung gültiger Beschlüsse mindestens bedarf; der Auffassung, daß die Anwesenheit einer einfachen Mehrheit der Mitglieder genüge, steht entgegen, daß in einem solchen Fall ein Mehrheitsbeschluß der Anwesenden das Ergebnis des Willens einer Minderheit der Mitglieder (oder im Fall eines aus drei Mitgliedern bestehenden Prüfungsausschusses sogar unmöglich) wäre.

In bin mir bewußt, daß die von mir aufgestellte These die Gefahr einer wirksamen Obstruktion seitens der Personalvertretung in sich birgt, wenn diese die im vorliegenden Fall und in anderen vergleichbaren Fällen gezeigte Haltung ein-

nimmt. Diesbezüglich möchte ich jedoch einige Bemerkungen anbringen. Zum einen ist die Personalvertretung meiner Ansicht nach nicht befugt, einen von ihr als Mitglied eines Prüfungsausschusses benannten Beamten durch angebliche „dienstliche Anweisungen" zu binden. Dieser Beamte — der sich, wie ich bereits gesagt habe, richtigerweise nicht als „Vertreter des Personals" ansehen kann — ist also persönlich für die Haltung verantwortlich, die er im Prüfungsausschuß einnimmt. Zum anderen kommt die Erklärung, sich nicht an der Arbeit eines Prüfungsausschusses beteiligen zu wollen, einem Ausscheiden aus dem Ausschuß gleich. Das Organ, welches das Auswahlverfahren durchführt, müßte daraus also dieselben Konsequenzen wie im Falle des Ausscheidens ziehen, nämlich das Verfahren zur Benennung eines neuen Mitglieds einleiten. Nur wenn dieses Verfahren ohne Ergebnis bleibt oder erneut in die „Sackgasse" führt, die im Gefolge der vorangegangenen Benennung entstanden ist, darf sich das Organ auf den Standpunkt stellen, daß sich die Beachtung von Artikel 3 des Anhangs III, soweit er die Mitarbeit eines von der Personalvertretung benannten Mitglieds im Prüfungsausschuß betrifft, als unmöglich erwiesen hat und daß diese Unmöglichkeit das Organ berechtigt, einen Prüfungsausschuß zu bilden, der ausschließlich aus von der Anstellungsbehörde bestellten Personen besteht.

Nichts von alledem ist im vorliegenden Fall geschehen. Der Prüfungsausschuß hat seine Arbeit angesichts der Ablehnung, die ihm das von der Personalvertretung benannte Mitglied entgegenbrachte, in aller Ruhe fortgesetzt; das verantwortliche Gemeinschaftsorgan hat nicht einmal versucht, einen Ersatz für dieses Mitglied zu finden. Die Klägerin ist daher zu Recht der Ansicht, daß die Ergebnisse des Auswahlverfahrens durch die Abwesenheit eines der Ausschußmitglieder beeinträchtigt worden seien. Meiner Auffassung nach macht dieser Umstand das Verfahren ungültig.

3. Wenden wir uns nun der zweiten der eingangs aufgeworfenen Frage zu. Das Thema der schriftlichen Prüfung des hier in Frage stehenden Auswahlverfahrens lautet: „Die Gemeinschaft in ihren Beziehungen zu den Ländern des Mittelmeerraums: Assoziierung oder nichtpräferenzielle Regelung." In der Ausschreibung des Auswahlverfahrens hatte es geheißen, die schriftliche Prüfung bestehe in einem Aufsatz über ein Thema im Zusammenhang mit den Ländern des Mittelmeerraums (Punkt III Nr. 1). In der Tat bestand der ausgeschriebene Dienstposten (im Bereich der Generaldirektion Auswärtige Beziehungen) bei dem Sonderdienst für die Beziehungen zu den Ländern Südeuropas mit der besonderen Aufgabe der „Koordinierung mit der Generaldirektion für Entwicklung und Zusammenarbeit bezüglich der gemeinsamen Probleme der Länder des Mittelmeerraums: Portugal, Spanien, Malta, Griechenland, Türkei, Jugoslawien, Zypern".

Die Beklagte in dieser Rechtssache hat eingeräumt, daß der Bewerber Ferrandi während seiner Tätigkeit als Bediensteter auf Zeit bei dem genannten Sonderdienst das Sachgebiet „Türkei" und sodann das Sachgebiet „Jugoslawien" bearbeitet habe. Was die von der Klägerin zwischen dem 1. Juli 1975 und dem Zeitpunkt des Auswahlverfahrens durchgeführten Aufgaben angeht, hat die Beklagte in Beantwortung einer Frage des Gerichtshofes mitgeteilt, Frau Martin habe sich mit besonderen, vom Europäischen Entwicklungsfonds finanzierten Ausbildungsprogrammen und -projekten befaßt und dabei auch Dienstreisen in drei AKP-Länder unternommen. Diese Tätigkeit fiel somit in einen Bereich, der von dem in der Ausschreibung des Auswahlverfahrens genannten völlig verschieden war.

Es liegt auf der Hand, daß Herr Ferrandi durch den Umstand im Vorteil war, daß er bereits zwei Jahre lang die mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Aufgaben wahrgenommen hatte. Dieser günstige Umstand konnte natürlich sein Recht, an diesem Auswahlverfahren

teilzunehmen, nicht beeinträchtigen. Dem Prüfungsausschuß war jedoch die berufliche Vergangenheit der Bewerber bekannt (es sei darauf hingewiesen, daß der Ausschuß zunächst festlegen mußte, welche der Bewerber die der Tätigkeit angemessene Erfahrung besaßen!); er hätte daher verhindern müssen, den Vorteil des einen Bewerbers gegenüber dem anderen noch größer werden und auf diese Weise die Gleichheit der Erfolgschancen beeinträchtigen zu lassen. Die schriftliche Prüfung hätte sich daher in voller Übereinstimmung mit der Ausschreibung sehr wohl auf allgemeine Probleme erstrecken können, welche die mit der Gemeinschaft in Beziehung stehenden Mittelmeerländer in ihrer Gesamtheit betreffen, oder zumindest auf Probleme betreffend andere Mittelmeerländer als Jugoslawien und die Türkei. Umgekehrt ermöglichte es das gestellte Thema Herrn Ferrandi, aus seiner besonderen Erfahrung zu schöpfen, um das Problem der Assoziierung (im Falle der Türkei) und das Problem der nichtpräferenziellen Regelung (im Falle Jugoslawiens) darzustellen. Unter diesen Umständen bin ich der Ansicht, daß die Klägerin mit ihrer Rüge gehört werden sollte. Denn der Grundsatz der Gleichbehandlung der Bewerber eines Auswahlverfahrens stellt eine wesentliche Ausformung des weitergehenden Gleichheitsgrundsatzes dar und ist besonders von einem Prüfungsausschuß gewissenhaft zu beachten, dem von Beginn seiner Arbeit an vorgeworfen worden war, den Sieger im voraus ausgewählt zu haben (siehe dazu das Postskriptum zu dem angeführten Schreiben der Personalvertretung vom 26. September 1977, in dem es hieß: „Die örtliche Personalvertretung verfügt über Informationen, nach denen das Auswahlverfahren zugunsten von Herrn F. Ferrandi ausgehen ... wird ...“

4. Zu prüfen bleibt die Frage der Befugnisüberschreitung. Der Klägerin zufolge hatte die Beklagte bei der Ausschreibung des Auswahlverfahrens keine dienstlichen Gesichtspunkte, sondern die Ernennung der Person im Auge, welche die Stelle als Bedienstete auf Zeit innehatte. Zur Stützung dieser Ansicht weist die Klägerin auf folgende Umstände hin: Eine erste Ausschreibung des in Frage stehenden Dienstpostens sei im September 1974 (unter der Nr. KOM/1440/74) veröffentlicht, jedoch im März 1975 wieder aufgehoben worden; Herr Ferrandi sei im Mai 1975 als Bediensteter auf Zeit eingestellt worden; eine zweite Stellenausschreibung sei im Juli 1975 (unter der Nr. KOM/680/75) erschienen, allerdings sei es danach nicht zu einem Beförderungs- oder Versetzungsverfahren (an dem sich Herr Ferrandi nicht hätte beteiligen können) gekommen; erst nach weiteren zwei Jahren sei das interne Auswahlverfahren ausgeschrieben worden, und diese Ausschreibung habe günstigere Bedingungen enthalten als die allgemeine Stellenausschreibung (in letzterer sei eine *gute* Kenntnis der Probleme der Beziehungen zwischen der Gemeinschaft und den Mittelmeerländern verlangt worden; dagegen habe man sich für das Auswahlverfahren mit der bloßen Kenntnis dieser Probleme begnügt). Die vom Paritätischen Ausschuß und von der Personalvertretung zu dem in Frage stehenden Auswahlverfahren eingenommene Haltung — ablehnende Stellungnahme des ersteren und Vorhersage des Erfolgs von Herrn Ferrandi seitens der zweiten — bestätige, so die Klägerin, daß das Verfahren zugunsten einer bestimmten Person konzipiert gewesen sei und sich somit als ein „Scheinauswahlverfahren“ darstelle.

Wenn sich herausstellt, daß ein internes Auswahlverfahren allein zu dem Zweck ausgeschrieben worden ist, die freie Stelle mit dem später tatsächlich ausgewählten Kandidaten zu besetzen, ist das Verfahren zweifellos wegen Befugnisüberschreitung ungültig (siehe in diesem Zusammenhang das Urteil vom 28. September 1976 in der Rechtssache 105/75, Giuffrida, Slg. 1976, 1395). Eine derartige Abweichung von der typischen allge-

meinen Zwecksetzung eines jeden Auswahlverfahrens muß jedoch auf entsprechende Beweise gestützt werden; in der Rechtssache Giuffrida hatte das beklagte Organ zugegeben, daß der eigentliche Zweck des damals angefochtenen internen Auswahlverfahrens gewesen sei, „die Anomalien des Dienstverhältnisses eines bestimmten Beamten zu beseitigen"; darüber hinaus hatte sich gezeigt, daß die Bedingungen des Auswahlverfahrens genau auf den später Ausgewählten zugeschnitten waren. Im vorliegenden Fall ist die Lage anders, und ein tragfähiger Beweis für eine Befugnisüberschreitung scheint mir nicht erbracht worden zu sein.

Ich habe oben bereits die von der Klägerin geltend gemachten Argumente zusammengefaßt. Die im Jahre 1975 erfolgte Aufhebung der 1974 veröffentlichten Stellenausschreibung hat meiner Ansicht nach keinerlei Bedeutung, da es sich hierbei um eine Begebenheit handelt, die vor der Einstellung des Herrn Ferrandi als Bediensteter auf Zeit liegt. Die Tatsache, daß die im Juli 1975 veröffentlichte Stellenausschreibung erst mit der Ausschreibung des Auswahlverfahrens von 1977 weiterverfolgt wurde, bedeutet nicht notwendig, daß die Verwaltung abgewartet hätte, bis Herr Ferrandi mehr Erfahrung gesammelt haben würde; dieser konnte sich nämlich auch durch die Verzögerung bei der Ausschreibung eines Auswahlverfahrens beeinträchtigt fühlen, bei dem er sich mit Sicherheit zu bewerben wünschte. Die Abweichung zwischen der Stellenausschreibung und der Ausschreibung des Auswahlverfahrens ergibt sich der Beklagten zufolge daraus, daß sie einen Vorschlag des Paritätischen Ausschusses übernommen habe. Die Haltung dieses Ausschusses und die der Personalvertretung zu dem Auswahlverfahren war, wir wir gesehen haben, Ausfluß einer umfassenderen Einstellung. Was schließlich die Vorhersage des Erfolgs von Herrn Ferrandi angeht, darf man nicht vergessen, daß dieser von vornherein dadurch im Vorteil war, daß er die mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Aufgaben bereits wahrgenommen hatte und nur einem ernsthaften Mitbewerber gegenüberstand.

All dies schließt selbstverständlich nicht aus, daß die Vorstellung der „Ernennung auf Lebenszeit" von Herrn Ferrandi bereits im Zeitpunkt der Ausschreibung des betreffenden internen Auswahlverfahrens eine Rolle gespielt haben mag; dies genügt meiner Ansicht nach jedoch nicht, um von einer Befugnisüberschreitung zu sprechen. Diese läge dann vor, wenn bewiesen würde, daß *anstelle* des typischen Zwecks, zu dem ein Auswahlverfahren ausgeschrieben wird (Auswahl der am besten für die Besetzung einer Stelle geeigneten Person) *vom Zeitpunkt der Ausschreibung an* das Ziel verfolgt worden wäre, die Stelle einer bestimmten Person zukommen zu lassen. Die von der Klägerin vorgetragenen Umstände vermögen jedoch einen dahin gehenden Beweis nicht zu erbringen.

5. Aus den dargelegten Erwägungen und unter besonderer Berücksichtigung des Verfahrensfehlers, der in der Tätigkeit des Prüfungsausschusses in Abwesenheit eines seiner Mitglieder liegt, sowie der Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Bewerber schlage ich dem Gerichtshof vor, das Auswahlverfahren KOM/680/75 unter Verurteilung der Kommission in die Verfahrenskosten aufzuheben.