SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS M. POIARES MADURO vom 13. Juli 2006 [1]

1. Der Gerichtshof hat über das Rechtsmittel der Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen das Urteil De Bry/Kommission des Gerichts erster Instanz der Europäischen Gemeinschaften vom 12. Juli 2005 (im Folgenden angefochtenes Urteil) [2] zu entscheiden, mit dem der Klage von Herrn De Bry auf Aufhebung der Entscheidung von 26. Mai 2003 über die Erstellung der Beurteilung seiner beruflichen Entwicklung für den Zeitraum 1. Juli 2001 bis 31. Dezember 2002 u. a. mit der Begründung stattgegeben worden ist, diese Beurteilung sei unter Verletzung der Verteidigungsrechte des Beamten erstellt worden.

2. Während der Sachverhalt des Rechtsstreits verhältnismäßig einfach gelagert ist, gibt der von der Kommission angeführte Rechtsmittelgrund dem Gerichtshof Anlass zur Klärung des Umfangs der Verteidigungsrechte des Beamten, die dessen mit seiner Beurteilung betrauter Vorgesetzter zu wahren hat.

1 — Originalsprache: Portugiesisch.

2 — Rechtssache T-157/04 (Slg. ÖD 2005, I-A-199 und II-901).

I — Rahmen des Rechtsmittels

A — *Anwendbare Vorschriften*

3. Nach Artikel 43 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften (im Folgenden: Statut) wird über Befähigung, Leistung und dienstliche Führung anderer Beamter als derjenigen der Besoldungsgruppe A 1 oder A 2 regelmäßig, mindestens aber alle zwei Jahre, unter den von den einzelnen Organen festgelegten Bedingungen eine Beurteilung erstellt.

4. Die Kommission erließ am 26. April 2002 einen Beschluss zur Annahme allgemeiner Durchführungsbestimmungen zu Artikel 43 des Statuts (im Folgenden: Durchführungsbestimmungen), deren Artikel 1 die regelmäßige Erstellung einer Beurteilung, der „Beurteilung der beruflichen Entwicklung, über die Befähigung, Leistung und dienstliche Führung aller Beamten", vorsieht.

5. Die wesentlichen Elemente des Beurteilungsverfahrens, wie sie sich aus dieser Regelung ergeben, lassen sich wie folgt zusammenfassen.

6. Beteiligte an diesem Verfahren sind erstens der beurteilende Beamte, in aller Regel der Referatsleiter als unmittelbarer Dienstvorgesetzter des beurteilten Beamten (Artikel 3 Absatz 1 der Durchführungsbestimmungen), zweitens der gegenzeichnende Beamte, im Allgemeinen der Direktor als unmittelbarer Dienstvorgesetzter des beurteilenden Beamten (Artikel 2 Absatz 2 und 3 Absatz 1 der Durchführungsbestimmungen), und drittens der Berufungsbeurteilende, der grundsätzlich der Generaldirektor als unmittelbarer Dienstvorgesetzter des gegenzeichnenden Beamten ist (Artikel 2 Absatz 4 der Durchführungsbestimmungen).

7. Das Beurteilungsverfahren ist in den Artikeln 7 und 8 der Durchführungsbestimmungen beschrieben. Es beginnt mit einer vom beurteilten Beamten vorgenommenen „Selbstbewertung", die fester Bestandteil der endgültigen Beurteilung ist. Sodann wird ein Dialog zwischen dem beurteilten und dem beurteilenden Beamten eingeleitet, der eine Beurteilung erstellt und sie dem Stelleninhaber übermittelt. Dieser unterzeichnet entweder die Beurteilung und gibt sie zurück, bevor sie vom Beurteilenden unterzeichnet und vom gegenzeichnenden Beamten gegengezeichnet wird und als abgeschlossen gilt, oder er beantragt ein Gespräch mit dem gegenzeichnenden Beamten, der die Beurteilung nach dem Gespräch ändert oder bestätigt. Ist der beurteilte Beamte mit der Entscheidung des gegenzeichnenden Beamten nicht einverstanden, so kann er diesen ersuchen, die Angelegenheit dem Paritätischen Evaluierungsausschuss (im Folgenden: Evaluierungsausschuss) vorzulegen. Aufgabe des Evaluierungsausschusses ist es, zu prüfen, ob bei der Beurteilung der beruflichen Entwicklung gerecht, objektiv und im Einklang mit den üblichen Beurteilungsmaßstäben vorgegangen wurde. Dazu gibt dieser Ausschuss eine mit Gründen versehene Stellungnahme ab, auf deren Grundlage der Berufungsbeurteilende die Beurteilung der beruflichen Entwicklung entweder ändert oder bestätigt, wobei er, falls er von den Empfehlungen in dieser Stellungnahme abweicht, seine Entscheidung begründen muss.

8. Im Juli 2002 brachte die Kommission ihrem Personal ein Dokument zur Kenntnis, das den Titel „Das System der Begleitung der beruflichen Entwicklung — Leitfaden" (im Folgenden: Beurteilungsleitfaden) trug.

B — *Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreits*

9. Über Herrn De Bry, einen Beamten der Kommission der Besoldungsgruppe A 5, wurde für den Zeitraum 1. Juli 2001 bis 31. Dezember 2002 eine Beurteilung der beruflichen Entwicklung erstellt, die nach einem Gespräch mit dem beurteilenden Beamten vom 30. Januar 2003 von diesem am 18. Februar 2003 abgezeichnet und am selben Tag vom gegenzeichnenden Beamten durch Gegenzeichnung genehmigt wurde.

10. Am 25. Februar 2003 beantragte Herr De Bry eine Überprüfung seiner Beurteilung. Nach einem Gespräch vom 11. März 2003 nahm der gegenzeichnende Beamte am 19. März 2003 einige Änderungen an den beschreibenden Kommentaren vor, ließ aber die erteilten Noten unverändert. Im Abschnitt „Dienstliche Führung" fügte er namentlich folgende beschreibende Bemerkung hinzu:

„Herr De Bry ist stets bereit, seine Arbeit unter Einsatz von Überstunden unter der Woche oder am Wochenende abzuschließen. Mit dieser Bereitschaft außerhalb der regelmäßigen Dienstzeit geht jedoch oft eine Nichteinhaltung dieser Dienstzeit einher."

11. Am 26. März 2003 legte Herr De Bry Berufung gegen seine Beurteilung ein. Auf ordnungsgemäße Empfehlung des Evaluierungsausschusses verwarf der Berufungsbeurteilende die Berufung mit Entscheidung vom 26. Mai 2003 und erstellte die streitige Beurteilung der beruflichen Entwicklung endgültig.

12. Mit Schreiben vom 26. August 2003 legte Herr De Bry Beschwerde nach Artikel 90 Absatz 2 des Statuts ein. Diese wurde von der Anstellungsbehörde mit Entscheidung vom 6. Januar 2004 zurückgewiesen, deren Empfang Herr De Bry am 12. Januar 2004 bestätigte.

13. Mit Klageschrift, die am 22. April 2004 bei der Kanzlei des Gerichts erster Instanz der Europäischen Gemeinschaften eingegangen ist, erhob Herr De Bry gemäß Artikel 236 EG Klage auf Aufhebung der Beurteilung seiner beruflichen Entwicklung vom 26. Mai 2003.

C — *Angefochtenes Urteil*

14. Zur Stützung seines Aufhebungsantrags machte Herr De Bry u. a. den Klagegrund der Verletzung der Verteidigungsrechte geltend. Diese Verletzung ergebe sich daraus, dass der Vorwurf der Nichteinhaltung der „regelmäßigen" Dienstzeit in den beschreibenden Bemerkungen des Abschnitts „Dienstliche Führung" der streitigen Beurteilung der beruflichen Entwicklung erhoben worden sei, obwohl er im Beurteilungszeitraum keine Ermahnung erhalten habe, die es ihm ermöglicht hätte, seinen Standpunkt geltend zu machen und diese Bemerkungen des gegenzeichnenden Beamten nachzuvollziehen. Da ihm mit anderen Worten keine Gelegenheit gegeben worden sei, zu den ihm vorgeworfenen konkreten Verspätungen Stellung zu nehmen, habe seine angebliche Unpünktlichkeit nicht in seiner Beurteilung berücksichtigt werden dürfen.

15. Das Gericht hat diesem Klagegrund aus den in den Randnummern 79 bis 94 seines

Urteils dargelegten Gründen stattgegeben und deshalb die Entscheidung, mit der die streitige Beurteilung der beruflichen Entwicklung festgestellt wurde, aufgehoben.

16. Dem angefochtenen Urteil zufolge bezweckt Artikel 26 des Statuts, der eine Ausprägung des Grundsatzes der Wahrung der Verteidigungsrechte der Beamten darstelle, zu verhindern, dass Entscheidungen, die — wie die Entscheidung, mit der eine Beurteilung über die berufliche Entwicklung endgültig erstellt werde — das Dienstverhältnis und die Laufbahn der Beamten berührten, auf Tatsachen in Bezug auf deren Verhalten gestützt würden, die nicht in ihrer Personalakte erwähnt und ihnen nicht mitgeteilt worden seien, so dass sie nicht in die Lage versetzt worden seien, ihre Meinung zu diesen tatsächlichen Umständen in zweckdienlicher Weise zu äußern.

17. Daraus folgt nach Auffassung des Gerichts, dass tatsächliche Umstände, die als Grundlage für ungünstige Bewertungen über den beurteilten Beamten gedient hätten, diesem nur entgegengehalten werden könnten, wenn sie in „Schriftstücken" im Sinne von Artikel 26 des Statuts niedergelegt worden seien, die vorher zu seiner Personalakte genommen oder ihm wenigstens vorher zur Kenntnis gebracht worden seien. Um im vorliegenden Fall Herrn De Bry in die Lage zu versetzen, seine Interessen dadurch in zweckdienlicher Weise zu wahren, dass er entweder diesen Vorwurf entkräfte oder seine dienstliche Führung korrigiere, um eine positive Beurteilung zu erhalten, hätte er daher wegen der festgestellten Unpünktlichkeit rechtzeitig, d. h. innerhalb angemessener Frist nach Eintritt des ihm zur Last gelegten Umstands, schriftlich verwarnt werden müssen.

18. Das gelte umso mehr, als sich dieser Vorwurf deutlich von einer früheren Bewertung abhebe, da in der vorangegangenen Beurteilung sein „persönlicher Stil bei den Dienstzeiten" als tadellos angesehen worden sei, der sogar die höchste Bewertung rechtfertige.

19. Schließlich hat das Gericht darauf hingewiesen, dass die Verpflichtung der Vorgesetzten eines Beamten, jede Tatsache, die in der zu erstellenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung gegen ihn verwendet werden könne, rechtzeitig schriftlich niederzulegen, im Beurteilungsleitfaden vorgesehen sei, den sich die Kommission als Verhaltensregel auferlegt habe. Nach diesem Leitfaden dürfe die Beurteilung keine für den beurteilten Beamten überraschende Angabe enthalten. Der Leitfaden hebe daher die Notwendigkeit eines Informationsrückflusses während des gesamten Beurteilungszeitraums hervor, der sich auf genau angegebene Verhaltensweisen beziehen und schnellstmöglich nach Abschluss einer Arbeit erfolgen müsse, damit die Beteiligten regelmäßig wüssten, wie sie ihre Arbeitsweise einzuschätzen hätten. Außerdem seien nach dem Beurteilungsleitfaden die Beurteilenden aufgefordert, während des gesamten Beurteilungszeitraums Beispiele von Arbeiten zu sammeln, Durchschriften davon aufzubewahren oder Vermerke anzufertigen.

20. Sodann hat das Gericht festgestellt, dass sich diese Verletzung der Verteidigungsrechte auf die Beurteilung des Beamten habe auswirken können (vgl. Randnrn. 92 bis 94 des angefochtenen Urteils), und demgemäß dem Klagegrund stattgegeben.

21. Das Gericht hat, kurz gesagt, im Wesentlichen die Auffassung vertreten, dass die Wahrung der Verteidigungsrechte des beurteilten Beamten es gebiete, dass die tatsächlichen Umstände, die in der Folge als Grundlage für in der Beurteilung enthaltene Bewertungen dienten, um dem Beamten entgegengehalten werden zu können, vorher in Form schriftlicher Verwarnungen in „Schriftstücken" im Sinne von Artikel 26 des Statuts niedergelegt worden seien, die zur Personalakte des Beamten genommen oder diesem zumindest zur Kenntnis gebracht worden seien. Nur wenn der Beamte durch eine schriftliche Verwarnung rechtzeitig, d. h. innerhalb angemessener Frist nach Eintritt des ihm zur Last gelegten Umstands, mit der Feststellung seiner Unpünktlichkeit konfrontiert werde, könne er seine Interessen dadurch zweckdienlich wahrnehmen, dass er entweder diesen Vorwurf entkräfte oder ihm Rechnung trage, und sei es nur, um eine positive Beurteilung zu erhalten.

darstelle, verwehre es dem Beurteilenden, in einer Beurteilung der beruflichen Entwicklung eine Tatsache zu Lasten des beurteilten Beamten zu berücksichtigen, die nicht vorher schriftlich niedergelegt und diesem rechtzeitig mitgeteilt worden sei.

23. Das Vorbringen der Kommission veranlasst mich zu der Prüfung, ob sie nach dem Grundsatz der Wahrung der Verteidigungsrechte, nach Artikel 26 des Statuts und/oder nach dem Beurteilungsleitfaden den sich auf die Dienstzeiten von Herrn De Bry beziehenden Vorwurf in Übereinstimmung mit der Auffassung des Gerichts nur unter der Bedingung berücksichtigen durfte, dass dieser Vorwurf zuvor in einem zur Personalakte von Herrn De Bry genommenen „Schriftstück" schriftlich niedergelegt oder ihm zumindest mitgeteilt wurde, damit er durch diese schriftliche Verwarnung im Hinblick auf die Erstellung einer positiven Beurteilung in die Lage versetzt wird, entweder diesem Vorwurf entgegenzutreten oder sich in Zukunft besser zu führen.

II — Beurteilung des Rechtsmittels

22. Zur Begründung ihres Rechtsmittels führt die Kommission einen einzigen Rechtsmittelgrund an, mit dem sie geltend macht, dass das Gericht die Tragweite des Grundsatzes der Wahrung der Verteidigungsrechte verkannt habe. Weder der allgemeine Grundsatz der Wahrung der Verteidigungsrechte noch Artikel 26 des Statuts, der eine besondere Ausprägung dieses Grundsatzes

24. Die zentrale Frage, die sich in dieser Rechtssache stellt, ist mit anderen Worten folgende: Kann ein Vorwurf nur dann berücksichtigt werden, wenn im Voraus stets ein „Schriftstück" im Sinne von Artikel 26 des Statuts angefertigt wurde, das dem betroffenen Beamten ebenfalls im Voraus mitgeteilt wurde, oder brauchen nur die über diesen Vorwurf bereits erstellten „Schriftstücke" mitgeteilt zu werden?

A — *Tragweite von Artikel 26 des Statuts*

25. Artikel 26 Absätze 1 und 2 des Statuts bestimmt:

„Die Personalakte des Beamten enthält:

a) sämtliche sein Dienstverhältnis betreffenden Schriftstücke sowie jede Beurteilung seiner Befähigung, Leistung und Führung;

b) die Stellungnahmen des Beamten zu den Vorgängen nach Buchstabe a).

Alle Schriftstücke sind in ein Verzeichnis aufzunehmen, fortlaufend zu nummerieren und lückenlos einzuordnen; das Organ darf Schriftstücke nach Buchstabe a) dem Beamten nur dann entgegenhalten oder gegen ihn verwerten, wenn sie ihm vor Aufnahme in die Personalakte mitgeteilt worden sind."

26. Nach ständiger Rechtsprechung haben die Bestimmungen des Artikels 26 „den Zweck, den Anspruch des [betroffenen] Beamten auf Gehör zu gewährleisten und zu verhindern, dass Verfügungen der Anstellungsbehörde, die sein Dienstverhältnis und seine Laufbahn berühren, aufgrund von sein Verhalten betreffenden Tatsachen getroffen werden, die keinen Eingang in die Personalakten gefunden haben" und ihm nicht mitgeteilt worden sind [3].

27. Ich stimme dem Gericht (vgl. Randnr. 81 des angefochtenen Urteils) darin zu, dass die Entscheidung, mit der eine Beurteilung der beruflichen Entwicklung endgültig erstellt wird, in den Anwendungsbereich des Artikels 26 des Statuts fällt.

28. Die Tatsache nämlich, dass endgültig erstellte Beurteilungen in dieser Bestimmung als Bestandteile der Personalakte aufgeführt sind und somit in diese aufgenommen werden müssen [4], ändert nichts daran, dass ihre Erstellung dem Grundsatz der Aufnahme in die Personalakte insoweit unterliegt, als alle „Schriftstücke", die von der Verwaltung im Hinblick auf die Erstellung dieser Beurteilung verwendet werden, vorher zur Personalakte des beurteilten Beamten genommen worden sein müssen.

3 — Urteil vom 7. Oktober 1987 in der Rechtssache 140/86 (Strack/Kommission, Slg. 1987, 3939, Randnr. 7). Vgl. mit ganz ähnlicher Formulierung auch Urteile des Gerichtshofes vom 28. Juni 1972 in der Rechtssache 88/71 (Brasseur/Parlament, Slg. 1972, 499, Randnr. 11), vom 12. Februar 1987 in der Rechtssache 233/85 (Bonino/Kommission, Slg. 1987, 739, Randnr. 11), vom 12. November 1996 in der Rechtssache C-294/95 P (Ojha/Kommission, Slg. 1996, I-5863, Randnr. 57) sowie Urteile des Gerichts vom 5. Dezember 1990 in der Rechtssache T-82/89 (Marcato/Kommission, Slg. 1990, II-735, Randnr. 78) und vom 29. Februar 1996 in der Rechtssache T-547/93 (Lopes/Gerichtshof, Slg. ÖD 1996, I-A-63 und II-185, Randnr. 80).

4 — Vgl. Urteile Bonino/Kommission und Lopes/Gerichtshof (Randnr. 82); Urteil des Gerichts vom 30. November 1993 in der Rechtssache T-78/92 (Perakis/Parlament, Slg. 1993, II-1299, Randnr. 29).

29. Es kommt insoweit auch nicht darauf an, ob die Beurteilenden im Sinne der genannten Rechtsprechung als Anstellungsbehörde im Sinne der genannten Rechtsprechung anzusehen sind. Im Übrigen gilt die Verfahrensgarantie des Artikels 26 des Statuts nach einer seltener gebrauchten Formulierung im weiteren Sinne für jede Entscheidung der „Verwaltung", die das Dienstverhältnis und die Laufbahn des Beamten berührt [5].

30. Voraussetzung für die Anwendung von Artikel 26 des Statuts ist das Vorliegen einer Entscheidung, die das Dienstverhältnis und die Laufbahn des Beamten berührt. Das ist aber bei einer Entscheidung, mit der eine Beurteilung der beruflichen Entwicklung endgültig erstellt wird, unbestreitbar der Fall. Wie nämlich das Gericht (vgl. Randnr. 6 des angefochtenen Urteils) betont hat, besteht ein Zusammenhang zwischen Beurteilungen und Beförderungen insoweit, als ein Beamter grundsätzlich dann befördert wird, wenn die Summe seiner den bezifferten Noten aus der Beurteilung seiner beruflichen Entwicklung entsprechenden Verdienstpunkte und die Summe der im Rahmen des Beförderungsverfahrens vergebenen prioritären Punkte, die im Laufe eines oder mehrerer Beurteilungszeiträume kumuliert worden sind, die Beförderungsschwelle übersteigen. Auch hat das Gericht bereits für Recht erkannt, dass eine Beurteilung unter Beachtung der Bestimmungen des Artikels 26 des Statuts zu erstellen ist [6].

31. Fällt somit die Entscheidung über die endgültige Erstellung einer Beurteilung über die berufliche Entwicklung tatsächlich in den Anwendungsbereich des Grundsatzes der Aufnahme in die Personalakte, so bleibt noch zu bestimmen, ob nach diesem Grundsatz tatsächliche Feststellungen nur dann als Grundlage für ungünstige Bewertungen in einer Beurteilung dienen können, wenn sie vorher in „Schriftstücken" im Sinne des Artikels 26 des Statuts niedergelegt wurden, die ebenfalls vorher zur Personalakte des beurteilten Beamten genommen oder diesem zumindest mitgeteilt wurden.

32. Das Gericht hat dies bejaht, indem es die Ansicht vertreten hat, dass angesichts des Zweckes von Artikel 26 des Statuts, zu verhindern, dass Entscheidungen, die das Dienstverhältnis und die Laufbahn des Beamten berührten, auf Tatsachen in Bezug auf sein Verhalten gestützt würden, die in seiner Personalakte nicht erwähnt seien, jeder tatsächliche Umstand, auf dem eine für den beurteilten Beamten ungünstige Bewertung beruhe, vorher in einem „Schriftstück" im Sinne von Artikel 26 des Statuts niedergelegt worden sein müsse, das zur Personalakte des Beamten genommen oder ihm zumindest innerhalb angemessener Frist nach Eintritt des ihm zur Last gelegten Umstands zur Kenntnis gebracht worden sei.

33. Diese Auslegung hat zur Folge, dass die Möglichkeit, eine belastende Tatsache in der Beurteilung eines Beamten zu berücksichtigen, von der systematischen vorherigen Erstellung eines „Schriftstücks" in Form einer schriftlichen Verwarnung abhängig ist.

5 — Vgl. insbesondere Urteil des Gerichts vom 18. Juni 1996 in der Rechtssache T-293/94 (Vela Palacios/WSA, Slg. ÖD 1996, I-A-305 und II-893, Randnr. 37).

6 — Ibidem (Randnrn. 36 bis 38).

34. So ist aber die Rechtsprechung des Gerichtshofes wohl nicht zu verstehen. Das Gericht beruft sich auf das Urteil Strack/Kommission [7] (vgl. Randnr. 84 des angefochtenen Urteils). Zwar hat dort der Gerichtshof hinsichtlich eines Verfahrens der Anerkennung einer Berufskrankheit für Recht erkannt, dass tatsächliche Feststellungen mit medizinischem Charakter in die Personalakte aufzunehmen seien, „soweit die Tatsachen, auf die sie sich beziehen, den Beurteilungen der Befähigung, Leistung und Führung des Beamten zugrunde liegen" [8]. Aus diesem Urteil geht jedoch hervor, dass diese medizinischen Feststellungen in Schriftstücken niedergelegt waren, und der Gerichtshof hat nur darauf hingewiesen, dass solche Schriftstücke, selbst wenn sie von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst seien, entgegen der Auffassung der Kommission dann zur Personalakte hätten genommen werden müssen, wenn die Tatsachen, auf die sie sich bezögen, geeignet seien, das Dienstverhältnis oder die Laufbahn des Beamten zu beeinflussen [9].

35. Entsprechend hat der Gerichtshof eine Entscheidung über die Ernennung eines Mitbewerbers mit der Begründung aufgehoben, der Bericht über die Erprobungsphase der Klägerin, auf den die streitige Maßnahme gestützt gewesen sei, sei nicht zu ihrer Personalakte genommen worden, so dass ihr unter Verstoß gegen Artikel 26 des Statuts keine Gelegenheit gegeben worden sei, hierzu Stellung zu nehmen [10]. Weiter ist eine Entscheidung über die vorzeitige Umsetzung eines Beamten im dienstlichen Interesse, die auf einer Beurteilung beruhte, die nicht zu seiner Personalakte genommen und ihm noch nicht einmal vorher übermittelt worden war, als rechtswidrig, weil unter Verstoß gegen Artikel 26 Absatz 2 des Statuts ergangen, angesehen worden [11].

36. Auch das Gericht verlangt in seiner Rechtsprechung, dass *vorhandene* Schriftstücke zur Personalakte genommen oder zumindest dem Betroffenen mitgeteilt worden seien. So hat es einen Verstoß gegen Artikel 26 des Statuts darin gesehen, dass die Stellungnahmen der im Rahmen eines Beförderungs- oder Versetzungsverfahrens konsultierten Vorgesetzten außer den sich aus der Abwägung der Bewerbungen ergebenden Bewertungen auch Umstände bezüglich der Befähigung, Leistung oder dienstlichen Führung eines Bewerbers betrafen, die nicht vorher zu dessen Personalakte genommen oder ihm mitgeteilt worden waren [12]. Überdies hat es befunden, dass Artikel 26 des Statuts die Aufnahme einer Zwischenbeurteilung zur Bewertung der Leistungen der Klägerin in ihre Personalakte vorschreibe, da diese Beurteilung bei der Erstellung ihrer nächsten Beurteilung dienlich sein könne [13].

37. Wir sehen also, die allgemeine Linie der Rechtsprechung zum Grundsatz der Füh-

7 — A. a. O.

8 — A. a. O. (Randnr. 13).

9 — A. a. O. (Randnrn. 4 bis 14).

10 — Vgl. Urteil Bonino/Kommission.

11 — Vgl. Urteil Ojha/Kommission.

12 — Vgl. Urteil Perakis/Parlament (Randnrn. 28 bis 32). Zu einer Übernahme dieser Lösung vgl. Urteil des Gerichts vom 30. November 1993 in der Rechtssache T-76/92 (Tsirimokos/Parlament, Slg. 1993, II-1281, Randnrn. 34 und 35) und Urteil Lopes/Gerichtshof (Randnrn. 81 und 82).

13 — Vgl. Urteil Vela Palacios/WSA (Randnrn. 36 bis 38).

rung von Personalakten ist völlig klar. Danach ist jedes Schriftstück, in dem ein tatsächlicher Umstand bezüglich des Verhaltens des Beamten niedergelegt ist, als ein „Schriftstück" im Sinne von Artikel 26 des Statuts anzusehen und als solches zur Personalakte zu nehmen oder zumindest dem Betroffenen vorher zur Kenntnis zu bringen. Dagegen enthält die Rechtsprechung meines Wissens keinen Hinweis [14] darauf, dass Artikel 26 des Statuts dahin auszulegen wäre, dass eine Entscheidung, die das Dienstverhältnis und die Laufbahn des Beamten berührt, nur dann auf einen belastenden Umstand gestützt werden darf, wenn dieser vorher in einem „Schriftstück" schriftlich niedergelegt worden ist.

38. Sofern ich den Wortlaut dieser Bestimmung nicht verkenne, bin ich daher mit der Kommission der Auffassung, dass Artikel 26 Absatz 2 des Statuts das Vorliegen von Schriftstücken im Sinne von Artikel 26 Absatz 1 Buchstabe a voraussetzt, aber keine Verpflichtung zur Erstellung solcher Schriftstücke begründet.

14 — Von einer Ausnahme abgesehen, die ich jedoch nicht für ganz schlüssig halte. Im Urteil Marcato/Kommission (Randnrn. 73 bis 81) hat das Gericht eine Entscheidung der Anstellungsbehörde, mit der auf der Grundlage eines vom Beförderungsausschuss vorgelegten Entwurfs ein Verzeichnis der aufgrund ihrer Verdienste für eine Beförderung in Betracht kommenden Beamten aufgestellt wurde, mit der Begründung aufgehoben, der Beförderungsausschuss habe das Verhalten des Klägers anhand der mündlichen Erklärungen des Vertreters des Generaldirektors geprüft, die jedoch angesichts ihrer damit erlangten Bedeutung sofort hätten nach Artikel 26 des Statuts schriftlich niedergelegt und zur Personalakte des Klägers genommen werden müssen, dessen Aufnahme in dieses Verzeichnis abgelehnt worden war. Die Begründung des Gerichts legt jedoch den Schluss nahe, dass sich diese Lösung daraus erklärt, dass der Kläger keine Möglichkeit hatte, vor dem Beförderungsausschuss zu den Erklärungen des Vertreters des Generaldirektors Stellung zu nehmen, so dass seine Verteidigungsrechte verletzt worden waren.

B — *Tragweite des Grundsatzes der Wahrung der Verteidigungsrechte*

39. Begründet Artikel 26 des Statuts seinem Wortlaut nach keine solche Verpflichtung, ist nunmehr zu prüfen, ob nicht die Auslegung dieser Bestimmung im Lichte des Grundsatzes der Wahrung der Verteidigungsrechte oder dieser Grundsatz selbst es gebietet, dass eine Tatsache nur dann als Grundlage für eine ungünstige Bewertung in der Beurteilung eines Beamten dienen kann, wenn sie vorher schriftlich in einem „Schriftstück" niedergelegt wurde oder zumindest Gegenstand schriftlicher Verwarnungen im Laufe des Beurteilungszeitraums war, die diesem Beamten innerhalb angemessener Frist zur Kenntnis gebracht wurden.

40. Das Gericht bettet seine Auslegung des Grundsatzes der Aufnahme in die Personalakte nämlich in den weiteren Rahmen des Grundsatzes der Wahrung der Verteidigungsrechte ein (vgl. Randnr. 79 des angefochtenen Urteils).

41. In der Tat ist nach ständiger Rechtsprechung „[d]ie Wahrung der Verteidigungsrechte in allen Verfahren, die gegen eine Person eingeleitet werden und zu einer den Betreffenden beschwerenden Maßnahme führen können, ... ein elementarer Grundsatz des Gemeinschaftsrechts" [15]. Die-

15 — Vgl. z. B. Urteile des Gerichtshofes vom 14. Februar 1990 in der Rechtssache C-301/87 (Frankreich/Kommission [„Boussac Saint Frères"], Slg. 1990, I-307, Randnr. 29) und vom 29. Juni 1994 in der Rechtssache C-135/92 (Fiskano/Kommission, Slg. 1994, I-2885, Randnr. 39) sowie Urteile des Gerichts vom 19. Juni 1997 in der Rechtssache T-260/94 (Air Inter/Kommission, Slg. 1997, II-997, Randnr. 59) und vom 8. März 2005 in der Rechtssache T-277/03 (Vlachaki/Kommission, Slg. ÖD 2005, I-A-57 und II-243, Randnr. 64).

ser Grundsatz ist für anwendbar erklärt worden auf Antidumpingverfahren [16], wettbewerbsrechtliche Verfahren [17], Beihilfeverfahren [18] und natürlich Verfahren im Bereich des öffentlichen Dienstrechts [19].

42. Wie jeder allgemeine Rechtsgrundsatz soll auch dieser Grundsatz das Fehlen von die Verteidigungsrechte gewährleistenden Vorschriften oder deren etwaige Mängel ausgleichen, ist er doch „selbst dann [anwendbar], wenn es keine einschlägigen Verfahrensregeln gibt" [20], und auch dann, „wenn eine besondere Regelung fehlt" [21]. Es ist daher möglich, dass er strengere Verfahrensregeln aufstellt als diejenigen, die in den Vorschriften zum Schutz der Verteidigungsrechte vorgesehen sind.

43. Das gilt erst recht, wenn, wie es bei Beurteilenden hinsichtlich ihrer Bewertungen der Bediensteten, die sie zu beurteilen haben, der Fall ist, der Urheber des betreffenden Rechtsakts über einen weiten Beurteilungsspielraum verfügt, dessen Ausübung folglich einer beschränkten Kontrolle unterliegt [22]. In solchen Fällen verstärkt nämlich der Gemeinschaftsrichter die formellen und verfahrensrechtlichen Zwänge, von denen er die Vornahme der betreffenden Handlung abhängig macht. Wie er für Recht erkannt hat, „kommt, wenn die Verwaltung über einen solchen Beurteilungsspielraum verfügt, eine umso größere Bedeutung ... der Beachtung der Garantien zu, die die Gemeinschaftsrechtsordnung ... gewährt. Zu diesen Garantien gehören insbesondere ... das Recht des Betroffenen, seinen Standpunkt zu Gehör zu bringen, und das Recht auf eine ausreichende Begründung der Entscheidung." [23]

44. Bekanntlich „gebietet es [dieser Grundsatz allgemein], jedem, dem gegenüber eine beschwerende Entscheidung ergehen kann, Gelegenheit zu geben, zu den Umständen sachgerecht Stellung zu nehmen, auf die die Kommission bei der Begründung dieser Entscheidung zu seinen Lasten abstellt" [24].

45. Ist es dazu notwendig, dass, wie das Gericht gemeint hat, die belastenden tat-

16 — Vgl. z. B. Urteile vom 27. Juni 1991 in der Rechtssache C-49/88 (Al-Jubail Fertilizer/Rat, Slg. 1991, I-3187) und vom 3. Oktober 2000 in der Rechtssache C-458/98 P (Industrie des poudres sphériques/Rat, Slg. 2000, I-8147).

17 — Vgl. Urteil vom 13. Februar 1979 in der Rechtssache 85/76 (Hoffmann-La Roche/Kommission, Slg. 1979, 461).

18 — Vgl. Urteile vom 10. Juli 1986 in der Rechtssache 234/84 (Belgien/Kommission, Slg. 1986, 2263) und Boussac Saint Frères.

19 — Vgl. Urteile des Gerichts vom 23. Januar 2002 in der Rechtssache T-237/00 (Reynolds/Parlament, Slg. 2002, II-163) und Vlachaki/Kommission.

20 — Urteile Belgien/Kommission (Randnr. 27) und Air Inter/Kommission (Randnr. 59).

21 — Urteil Vlachaki/Kommission (Randnr. 64). Oder etwa „auch dann ..., wenn in der für das fragliche Verfahren geltenden Regelung eine entsprechende ausdrückliche Bestimmung fehlt" (Urteil Reynolds/Parlament, Randnr. 87).

22 — Vgl. in diesem Sinne Urteil des Gerichtshofes vom 5. Mai 1983 in der Rechtssache 207/81 (Ditterich/Kommission, Slg. 1983, 1359, Randnr. 13) und Urteil des Gerichts vom 7. Mai 2003 in der Rechtssache T-278/01 (Den Hamer/Kommission, Slg. ÖD 2003, I-A-139 und II-665, Randnr. 58).

23 — Vgl. Urteil des Gerichts vom 21. Oktober 1992 in der Rechtssache T-23/91 (Maurissen/Rechnungshof, Slg. 1992, II-2377, Randnr. 41), in dem für den Fall des Beurteilungsverfahrens eines Beamten eine Lösung übernommen worden ist, die ursprünglich im besonderen Zusammenhang des Gemeinsamen Zolltarifs entwickelt worden war (vgl. Urteil vom 21. November 1991 in der Rechtssache C-269/90, Technische Universität München, Slg. 1991, I-5469, Randnr. 14).

24 — Vgl. u. a. Urteile Reynolds/Parlament (Randnr. 101) und Vlachaki/Kommission (Randnr. 64). Zu einer leicht abgewandelten, aber gleichwertigen Formulierung vgl. Urteil vom 21. September 2000 in der Rechtssache C-462/98 P (Mediocurso/Kommission, Slg. 2000, I-7183, Randnr. 36).

sächlichen Umstände, die zur Begründung einer Beurteilung herangezogen werden, vorher schriftlich niedergelegt und dem beurteilten Beamten innerhalb angemessener Frist nach ihrem Eintritt mitgeteilt wurden?

46. Diese Auffassung verkennt nach Ansicht der Kommission die Tragweite des Grundsatzes der Wahrung der Verteidigungsrechte. Diese Rechte könnten nur innerhalb des Verfahrens selbst, das zur Vornahme einer beschwerenden Maßnahme führen könne, ausgeübt werden; sie begründeten keine Verpflichtung des Urhebers einer solchen Maßnahme, vor Einleitung eines solchen Verfahrens eine Verwarnung an den Betroffenen zu richten.

47. Dieser Rechtsmittelgrund scheint mir stichhaltig zu sein. Bei der Wahrung der Verteidigungsrechte kommt es nämlich darauf an, dass der Betroffene seinen Standpunkt hinsichtlich der Umstände, auf die bei der Begründung der betreffenden Entscheidung zu seinen Lasten abgestellt wird, *„sachgerecht"* geltend machen kann. Es ist mit anderen Worten notwendig, aber auch ausreichend, dass er seine Stellungnahme zu einem Zeitpunkt abgeben kann, zu dem sie seinen Verteidigungsrechten dienlich sein kann, d. h. zu einem Zeitpunkt, zu dem die Stellungnahme die Bewertung des Urhebers der Maßnahme noch abzuändern vermag und somit auf den beschwerenden Inhalt der von diesem in Betracht gezogenen Maßnahme noch Einfluss nehmen kann.

48. Für das Beurteilungsverfahren gilt insgesamt der Grundsatz des kontradiktorischen Verfahrens, so dass die Verteidigungsrechte des beurteilten Beamten zu wahren sind. Dieser kann seinen Standpunkt in verschiedenen Stadien zur Geltung bringen, bevor die Beurteilung endgültig erstellt wird. Erinnern wir uns daran [25], dass das Verfahren mit einem Dialog zwischen dem Beamten und dem Beurteilenden beginnt, dass der Beamte, wenn er mit der sodann von diesem erstellten Beurteilung nicht einverstanden ist, um ein Gespräch mit dem gegenzeichnenden Beamten nachsuchen kann, aufgrund dessen dieser die Beurteilung ändern kann, und dass schließlich der Beamte, wenn die Entscheidung des gegenzeichnenden Beamten ihn nicht zufrieden stellt, den Evaluierungsausschuss mit einer mit Gründen versehenen Berufung befassen kann, worauf dieser eine Stellungnahme abgibt, unter Berücksichtigung deren der Berufungsbeurteilende die Beurteilung endgültig erstellt. Im Übrigen ist im vorliegenden Fall unstreitig, dass der gegenzeichnende Beamte im Anschluss an sein Gespräch mit Herrn De Bry einige beschreibende Bemerkungen des Beurteilenden geändert hat.

49. Demgemäß verlangt die Rechtsprechung die Wahrung der Verteidigungsrechte, die als Möglichkeit für den Empfänger einer seine Interessen spürbar beeinträchtigenden Entscheidung zu verstehen ist, seinen Standpunkt in zweckdienlicher Weise zur Kenntnis zu bringen, *erst nach Einleitung* des Verfahrens, das zu einer solchen Entscheidung führen kann. Das lässt schon die verwendete Formulierung erkennen, wonach die Wahrung der Verteidigungsrechte *„in einem* Verfahren, das zu einer den Betroffenen beschwerenden Maßnahme führen kann", geboten ist [26]. Mehr fallspezifisch hat der Gerichtshof im Rahmen von Antidumpingverfahren darauf hingewiesen, dass die betroffenen Unternehmen *„im Laufe* des Verwaltungsverfahrens" in die Lage versetzt

25 — Vgl. Nr. 7 der vorliegenden Schlussanträge.

26 — Hervorhebung von mir (vgl. die oben in Nr. 41 dieser Schlussanträge angeführten Rechtsprechungshinweise).

worden sein müssten, ihren Standpunkt zu vertreten [27]. Er hat weiter in Bezug auf einen Bericht des Rechnungshofes, der ebenfalls für eine Person ungünstige Werturteile enthalten kann, festgestellt, dass nach dem Grundsatz des Rechts auf Anhörung die namentlich genannte Person vor der „endgültigen Verabschiedung" dieses Berichts hätte aufgefordert werden müssen, ihren Standpunkt zu den sie betreffenden Stellen mitzuteilen, die in diesen Bericht hätten aufgenommen werden „sollen" [28]. Außerdem ist entschieden worden, dass in Wettbewerbsverfahren die Wahrung des Rechts auf Anhörung, eines wesentlichen Bestandteils der Verteidigungsrechte, erst mit der Mitteilung der Beschwerdepunkte an das Unternehmen, gegen das vorgegangen wird, und nicht schon im Stadium der Voruntersuchung geboten sei [29]. Schließlich und vor allem hat das Gericht selbst einen auf eine Verletzung der Verteidigungsrechte gestützten Klagegrund, der gegen eine Entscheidung über die Erstellung einer Beurteilung geltend gemacht worden war, mit der Begründung zurückgewiesen, dass der Kläger vom Berufungsbeurteilenden gehört worden sei, Gelegenheit zur Anrufung des Paritätischen Beurteilungsausschusses erhalten und diesem umfangreiche Stellungnahmen übermittelt habe [30].

50. Nur ausnahmsweise setzt die Möglichkeit für den Beamten, sich zu belastenden Tatsachen, auf die in einer sein Dienstverhältnis oder seine Laufbahn berührenden Entscheidung abgestellt werden könnte, in zweckdienlicher Weise zu äußern, voraus, dass diese Tatsachen vorher in einem Schriftstück niedergelegt wurden, das ihm innerhalb angemessener Frist nach Eintritt der ihm zur Last gelegten Tatsache mitgeteilt wurde. Es muss sich um ein Verfahren handeln, das zu einer beschwerenden Entscheidung führen kann und in dem sonst keine Möglichkeit einer zweckdienlichen Stellungnahme zu diesen Tatsachen besteht [31]. Wie ich aber schon dargelegt habe, verhält es sich im vorliegenden Fall nicht so.

51. Das Gericht vertritt indessen die Auffassung, der beurteilte Beamte könne im Beurteilungsverfahren nur zu den Bewertungen im eigentlichen Sinne, d. h. zu den beschreibenden Bemerkungen und zu der Beurteilung als bezifferter Übertragung dieser Bemerkungen, hinreichend Stellung nehmen, nicht aber zu den tatsächlichen Umständen, die als Grundlage für diese Bewertungen gedient hätten (vgl. Randnrn. 82 und 83 des angefochtenen Urteils). Herr De Bry habe sich mit anderen Worten nicht gegen die Vorwürfe der Unpünktlichkeit zur Wehr setzen können, nämlich gegen eine Feststellung, durch die das Lob, dass er „stets bereit [ist], seine Arbeit unter Einsatz von Überstunden unter der Woche oder am Wochenende abzuschließen", geschmälert worden sei.

52. Ich gestehe, nicht recht zu erkennen, inwieweit es für die Wahrung der Verteidigungsrechte auf diese Unterscheidung ankommen soll. Die vorgeworfene Nichteinhaltung der regelmäßigen Dienstzeit lässt sich feststellen, sie ist entweder erwiesen oder nicht; hierüber lässt sich nicht disku-

27 — Industrie des poudres sphériques/Rat (Randnr. 99; Hervorhebung von mir).

28 — Urteil vom 10. Juli 2001 in der Rechtssache C-315/99 P (Ismeri Europa/Rechnungshof, Slg. 2001, I-5281, Randnrn. 29 und 30).

29 — Vgl. Urteil vom 21. September 1989 in den Rechtssachen 46/87 und 227/88 (Hoechst/Kommission, Slg. 1989, 2859, Randnrn. 15 und 16).

30 — Vgl. Urteil Den Hamer/Kommission (Randnr. 73).

31 — Vgl. Fußnote 14.

tieren. Was eine Rechtfertigung der Unpünktlichkeit angeht, die von Herrn De Bry angeführt werden könnte, um einer ungünstigen Beurteilung zu entgehen, so genügt es für die wirksame Ausübung seines Verteidigungsrechts, dass der Rechtfertigungsgrund im Laufe des Beurteilungsverfahrens vorgebracht worden ist.

53. Wie die Kommission nämlich zu Recht hervorhebt, würde eine Verpflichtung des Beurteilenden, den beurteilten Beamten wegen jeder Tatsache, die diesem in der Beurteilung entgegengehalten werden könnte, innerhalb angemessener Frist nach ihrem Eintritt schriftlich zu verwarnen, einen tief greifenden Bedeutungswandel des Anspruchs auf rechtliches Gehör bewirken. Dieser Anspruch wäre nicht mehr Ausdruck eines Verteidigungsrechts, sondern würde in einen Anspruch auf Verwarnung umgewandelt. Der Zweck eines solchen Rechts wäre nicht mehr der, den Betreffenden in die Lage zu versetzen, seine Auffassung über die ihm entgegengehaltenen Umstände, auf die eine ihn beschwerende Maßnahme gestützt werden soll, in zweckdienlicher Weise zur Kenntnis zu bringen, sondern der, es dem Betreffenden zu ermöglichen, sich so zu verhalten, dass die Voraussetzungen für den Erlass einer solchen Entscheidung nicht vorliegen. Das Eingeständnis, dass hier die Verfahrensgarantie des Anspruchs auf rechtliches Gehör über den Rahmen der Wahrung der Verteidigungsrechte hinausgeht, geht im Übrigen aus der Begründung des angefochtenen Urteils hervor. In Randnummer 86 seines Urteils bringt das Gericht nämlich zum Ausdruck, dass nur eine rechtzeitig an Herrn De Bry gerichtete schriftliche Verwarnung, mit der seine Unpünktlichkeit festgestellt wird, es diesem ermöglicht hätte, seine Interessen in zweckdienlicher Weise dadurch wahrzunehmen, dass er entweder diesen Vorwurf entkräftet oder ihn berücksichtigt, um seine dienstliche Führung zu verbessern. Wie ich jedoch bereits ausgeführt habe, kann der Vorwurf noch im Laufe des Beurteilungsverfahrens zweckdienlich entkräftet werden. Zudem stellt die Verbesserung der dienstlichen Führung ein Ziel dar, das über den Bereich der Wahrung der Verteidigungsrechte hinausgeht.

54. Diesem Ziel dient in Wirklichkeit die Beurteilung selbst. Wie das Gericht selbst eingeräumt hat, können die in einer Beurteilung enthaltenen Bemerkungen „einem Beamten helfen, seine Leistungen, von denen die Entwicklung seiner Laufbahn abhängt, soweit erforderlich, zu verbessern“ [32].

55. Das Argument, dass es im vorliegenden Fall umso mehr geboten gewesen sei, Herrn De Bry wegen seiner Unpünktlichkeit schriftlich zu verwarnen, als die Nichteinhaltung der regelmäßigen Arbeitszeit in seiner vorigen Beurteilung nicht beanstandet worden sei (vgl. Randnr. 89 des angefochtenen Urteils), trägt nicht. Zwar bedarf es für eine Änderung der früheren Beurteilung einer detaillierteren Begründung [33], doch kann diese Änderung keine irgendwie geartete Auswirkung auf den Umfang der Wahrung der Verteidigungsrechte haben.

32 — Urteil des Gerichts vom 20. April 2005 in der Rechtssache T-86/04 (Sundholm/Kommission, nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Randnr. 32).

33 — Vgl. u. a. Urteil des Gerichtshofes vom 16. Dezember 1987 in der Rechtssache 178/86 (Turner/Kommission, Slg. 1987, 5367) und Urteil des Gerichts vom 16. Juli 1992 in der Rechtssache T-1/91 (Della Pietra/Kommission, Slg. 1992, II-2145, Randnr. 30).

56. Die vom Grundsatz der Wahrung der Verteidigungsrechte nicht berührte Verpflichtung, jede das Verhalten des Beamten betreffende Tatsache, die geeignet ist, eine in seine Beurteilung aufgenommene ungünstige Bewertung zu stützen, in einem Schriftstück niederzulegen, das dem Betreffenden innerhalb angemessener Frist mitzuteilen ist, ist schließlich mit erheblichen praktischen Nachteilen verbunden. Sie bringt es mit sich, dass die Beurteilenden täglich die Verhaltensweisen der beurteilten Beamten einer lückenlosen Beobachtung unterziehen müssen, zwingt sie, sehr schnell durch die Erstellung von Vermerken zu reagieren und erschwert die Führung der Personalakten, die wegen des Umfangs, den sie erreichen würden, bald schwer zu handhaben sein könnten. Diese Verpflichtung hat schließlich eine übermäßige Formalisierung der Beziehungen zwischen den Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern zur Folge, was nur zu Spannungen führen kann.

C — *Bedeutung des Beurteilungsleitfadens*

57. Bleibt noch zu prüfen, ob, wie das Gericht gemeint hat (siehe Randnr. 91 des angefochtenen Urteils), der Beurteilungsleitfaden im vorliegenden Fall ein restriktiveres Verständnis vom Grundsatz der Wahrung der Verteidigungsrechte und/oder des Artikels 26 des Statuts in dem Sinne voraussetzt, dass nach ihm die Vorgesetzten eines Beamten verpflichtet waren, jeden tatsächlichen Umstand, der in der zu erstellenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung gegen ihn verwendet werden könnte, rechtzeitig schriftlich niederzulegen.

58. Zwar lässt sich der Beurteilungsleitfaden, den die Kommission ihrem Personal im Juli 2002 zur Kenntnis gebracht hat, als interne Richtlinie qualifizieren, die als solche als eine Verhaltensnorm mit Hinweischarakter, die sich die Verwaltung selbst auferlegt hat, anzusehen ist. Demgemäß hat die Kommission diesen Leitfaden zu befolgen, soll nicht der Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt werden, es sei denn, sie erläutert die Gründe, die sie zu einer Abweichung von ihm bewogen haben [34].

59. Die Darlegung der Anforderungen, denen die Beurteilenden nach dem Beurteilungsleitfaden genügen müssen, durch das Gericht überzeugt mich jedoch nicht. Es erscheint mir überzogen, den Leitfaden dahin auszulegen, dass er vorschreibt, jeden Vorwurf, der eine Tatsache in Bezug auf das Verhalten des Beamten betrifft, schriftlich niederzulegen und diesem nach dem Eintritt dieser Tatsache zeitnah mitzuteilen. Zwar hebt der Beurteilungsleitfaden die Notwendigkeit hervor, dass der „Stelleninhaber ... rechtzeitig und regelmäßig konstruktives Feedback erhalten [muss]", um zu verhindern, dass die Beurteilung „den Stelleninhaber überrascht" ist (Abschnitt 3 des Leitfadens). Er stellt auch in Absatz 3.2 klar, dass sich dieser Informationsrückfluss „auf konkrete Verhaltensformen beziehen [sollte]" und „so schnell wie möglich ... nach Erledigung der Aufgabe ... zu vermitteln [ist]". Insoweit verpflichtet er außerdem die Beur-

34 — Wie aus der ständigen Rechtsprechung ersichtlich ist. Vgl. u. a. Urteile vom 30. Januar 1974 in der Rechtssache 148/73 (Louwage/Kommission, Slg. 1974, 81, Randnr. 12), vom 1. Dezember 1983 in der Rechtssache 190/82 (Blomefield/Kommission, Slg. 1983, 3981, Randnr. 20) und vom 13. Dezember 1984 in den Rechtssachen 129/82 und 274/82 (Lux/Rechnungshof, Slg. 1984, 4127, Randnr. 20) sowie Urteil des Gerichts vom 10. September 2003 in der Rechtssache T-165/01 (McAuley/Rat, Slg. ÖD 2003, I-A-193 und II-963, Randnr. 44).

teilenden, „auf Beispiele für ... Arbeiten [zu] achten, Kopien auf[zu]bewahren oder sich Notizen [zu] machen" (Abschnitt 3.1 des Beurteilungsleitfadens). Es wäre jedoch falsch, diese Vorschriften so zu verstehen, dass sie verlangten, zu jedem konkreten Umstand des Verhaltens einen Vermerk zu erstellen. Im Übrigen stellt der Leitfaden in Abschnitt 3 fest, dass der Informationsrückfluss durch „formelle und *informelle* Überprüfungen oder *im Einzelgespräch*" sichergestellt werden kann [35]. Der sich auf eine konkrete Tatsache des Verhaltens beziehende Vorwurf kann mit anderen Worten durchaus im Rahmen einer mündlichen Verwarnung erhoben werden.

60. Jedenfalls können diese im Beurteilungsleitfaden aufgestellten Erfordernisse nicht als besonderer, zwingenderer Ausdruck der Wahrung der Verteidigungsrechte verstanden werden. Diese Wahrung der Verteidigungsrechte, die als Anspruch auf rechtliches Gehör definiert wird, ist, wie wir gesehen haben, nur im Rahmen des Beurteilungsverfahrens, nicht aber im Laufe des Beurteilungszeitraums geboten. Der im Beurteilungsleitfaden vorgesehene Anspruch auf zumindest mündliche Verwarnung wird den Erfordernissen einer ordnungsgemäßen Verwaltung besser gerecht. Dem Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung entspricht es nämlich, dass Vorgesetzte die beurteilten Beamten möglichst rasch von den möglicherweise gegen sie erhobenen Vorwürfen unterrichten, um ihnen eine Verbesserung ihrer dienstlichen Führung zu ermöglichen und damit einen reibungslosen Dienstbetrieb zu gewährleisten.

61. Hiergegen könnte zwar eingewandt werden, dass die Wahrung der Verteidigungsrechte eben „den Erfordernissen einer ordnungsgemäßen Verwaltung entspricht" [36]. Ist aber die Wahrung der Verteidigungsrechte möglicherweise als Teil der ordnungsgemäßen Verwaltung anzusehen, so geht dieser Begriff doch weit über den Rahmen jener Verfahrensgarantie hinaus. Das gilt insbesondere insofern, als der Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung die Beurteilenden verpflichtet, die beurteilten Beamten kurz nach Eintritt der Tatsachen, auf die eine ungünstige Bewertung in der Beurteilung gestützt werden könnte, zu verwarnen.

62. Aus alledem ergibt sich, dass dem angefochtenen Urteil ein Rechtsfehler anhaftet, soweit es den Umfang der Wahrung der Verteidigungsrechte sowohl im Rahmen dieses Grundprinzips als auch im Rahmen des Artikels 26 des Statuts und des Beurteilungsleitfadens verkannt hat.

35 — Hervorhebung von mir.

36 — Vgl. z. B. Urteil Vlachaki/Kommission (Randnr. 64).

III — Ergebnis

63. Aus diesen Gründen schlage ich dem Gerichtshof vor, dem Rechtsmittelgrund der Verletzung von Gemeinschaftsrecht stattzugeben und demgemäß das Urteil des Gerichts erster Instanz der Europäischen Gemeinschaften vom 12. Juli 2005 in der Rechtssache T-157/04 (De Bry/Kommission) aufzuheben.