

Schlußanträge
des Generalanwalts Herrn Joseph Gand
vom 16. Februar 1965¹

Herr Präsident, meine Herren Richter!

Die Mitteilungen an das Personal der EWG-Kommission vom 16. August 1963 enthielten eine Stellenbekanntgabe 143/B, durch die den Interessenten von der Eröffnung eines Auswahlverfahrens auf Grund von Befähigungsnachweisen innerhalb des Organs für den Dienstposten eines Verwaltungsinspektors (Laufbahn B 3/B 2) im Presse- und Informationsdienst der Gemeinschaften, Außenstelle London, Kenntnis gegeben wurde. In der Bekanntgabe hieß es, nach einem fruchtlosen Versuch, den Dienstposten durch Versetzung oder Beförderung zu besetzen, werde das Auswahlverfahren eingeleitet; es stehe Hilfskräften ebenso offen wie Beamten. Bewerbungen waren auf besonderem Formblatt gegen Eingangsbestätigung „avant le 9 septembre 1963“ bei der Abteilung Einstellungen einzureichen. Es bewarben sich unter anderem die Klägerin, damalige Beamtin der Besoldungsgruppe C 1 in der Abteilung Einstellungen, und Fräulein Kurz, die am 15. Februar 1963 als Hilfskraft eingestellt worden war, um die in London freigewordene Stelle zu besetzen. Mit Verfügung vom 20. 2. 1964 ernannte die Versammlung der Präsidenten Fräulein Kurz.

Die vom Prüfungsausschuß an die zweite Stelle der Eignungsliste gesetzte Klägerin hat Sie am 29. 4. 1964 mit der vorliegenden Klage befaßt.

Sie beantragt die Nichtigerklärung der Verfügung, durch die Fräulein Kurz zum Auswahlverfahren zugelassen und ihr Name auf die Eignungsliste gesetzt wurde, ferner erforderlichenfalls der Verfügung, durch die die Anstellungsbehörde diese Liste unbesehen angenommen hat, ohne die Teilnahmeberechtigung von Fräulein Kurz am Auswahlverfahren nachzuprüfen, schließlich der Verfügung der gleichen Behörde, diese Hilfskraft auf der freien Planstelle zur Beamtin zu ernennen.

I.

1. In ihrer Klageschrift und in ihrer Erwiderung macht die Klägerin zahlreiche Rügen geltend; aber schon aus dem Wortlaut der

¹ - Aus dem Französischen übersetzt.

Anträge ist zu entnehmen, welche Rüge die wichtigste Grundsatzfrage aufwirft und als erste zu prüfen ist: Ist das interne Auswahlverfahren nach Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe b) des Statuts, wie die Klägerin meint, nur Beamten vorbehalten, oder steht es, wie die Kommission annimmt, auch Hilfskräften offen, was bedeuten würde, daß aus den gleichen Gründen auch Bedienstete auf Zeit zuzulassen wären?

Die Beklagte hält diese Rüge für unzulässig. Die Entscheidung, Hilfskräfte zu Auswahlverfahren zuzulassen, sei nämlich bereits in der Stellenbekanntgabe und Stellenausschreibung enthalten gewesen, die ordnungsgemäß veröffentlicht worden seien und deren Rechtmäßigkeit die Klägerin nicht innerhalb der in Artikel 91 des Statuts für Personalklagen bestimmten Frist bestritten habe. Die Klägerin könne daher für ihren Antrag auf Aufhebung der Maßnahmen des Prüfungsausschusses oder der Anstellungsbehörde, die lediglich die Anwendung früherer Entscheidungen darstellten, keine Beschwerdepunkte geltend machen, die in Wahrheit nur diese früheren Entscheidungen betreffen.

Diese Einrede ist zurückzuweisen. Selbst nach Ablauf der Klagefrist gegen Maßnahmen, die sowohl beschwerende Verfügungen als auch den ersten Abschnitt eines umfangreichen administrativen Verfahrens darstellen — dies dürfte nach Ihrem Urteil Lassalle gegen Europäisches Parlament bei der Stellenbekanntgabe der Fall sein — kann mit der Rechtswidrigkeit dieser Maßnahmen die Klage gegen die das Verfahren abschließende Entscheidung (im vorliegenden Fall die Ernennung von Fräulein Kurz) begründet werden. Ich kann hierzu lediglich auf meine Schlußanträge in der Rechtssache Ley — 12/64 und 29/64 — verweisen.

Somit ist auf die Begründetheit dieser Rüge einzugehen. Klägerin und auch Beklagte berufen sich zur Untermauerung ihrer Auffassung zunächst auf den Wortlaut der Verordnung Nr. 31 des Rates und den Willen ihrer Verfasser, ferner auf die Rechtsprechung des Gerichtshofes in dem Urteil Schmitz-Wollast vom 19. März 1964. Lassen Sie mich die verschiedenen Argumente untersuchen.

Die Verordnung Nr. 31 enthält das Statut der Beamten der EWG (und der EAG) sowie in ihrem zweiten Teil die Beschäftigungsbedingungen für die „sonstigen Bediensteten“ der Gemeinschaften, insbesondere die Bediensteten auf Zeit und die Hilfskräfte.

Beamte sind nach Artikel 1 des Statuts die „bei einem Organ der Gemeinschaften . . . nach den Vorschriften des Statuts unter Einweisung in eine Dauerplanstelle“ ernannten Personen. Ihre Einstellung ist, außer in gewissen Ausnahmefällen, vor allem gemäß Artikel 28 Buchstabe d) von der erfolgreichen Teilnahme an einem Auswahlverfahren nach Anhang III abhängig. Weder dieser Artikel noch Anhang III spricht ausschließlich von einem allgemeinen oder externen Auswahlverfahren.

Andererseits sind in Artikel 29, wie ich kürzlich noch einmal betont habe, die verschiedenen Wege festgelegt, die die zuständige Behörde einschlagen kann, um eine freie Planstelle zu besetzen. Es sind in dieser Reihenfolge:

- die Beförderung oder Versetzung innerhalb des Organs,
- die Durchführung eines Auswahlverfahrens innerhalb des Organs,
- die Übernahmeanträge von Beamten anderer Organe der drei Gemeinschaften, schließlich die sonstigen Formen des Auswahlverfahrens.

Nun sagt die Klägerin, das interne Auswahlverfahren habe seinen Platz zwischen den beiden Verfahren der Beförderung und der Übernahme, die nur für bereits zu Beamten ernannte Personen in Frage kämen, daher könne es gleichfalls nur Beamten offenstehen. Die Beklagte hält dagegen dieses Argument nicht für überzeugend, denn die in den Buchstaben a) und c) geregelten Verfahren hätten Stellenbesetzungen ohne Auswahlverfahren zum Gegenstand; nach Artikel 28 Buchstabe d) könne zwar nur zum Beamten ernannt werden, wer an einem Auswahlverfahren teilgenommen hat; mit dieser Vorschrift des Statuts sei aber die Zulassung „sonstiger Bediensteter“ zum internen Auswahlverfahren als solche nicht unvereinbar. Die Klägerin wiederum hält diese Ansicht für unbillig; sie würde dazu führen, daß Beamte, um auf einer bestimmten Planstelle ernannt zu werden, gezwungen wären, an zwei Auswahlverfahren teilzunehmen, einem für die erste Einstellung und einem weiteren für die Beförderung, während Hilfskräfte nur ein Auswahlverfahren mitzumachen hätten, das man als Beförderung bezeichnen könne.

Inwiefern würde dies aber notwendigerweise dem Statut zuwiderlaufen? Das Statut verlangt das Auswahlverfahren einmal für den Erwerb der Beamteneigenschaft bei Dienstantritt, sodann in Artikel 45 Absatz 2 für den Übergang von einer Laufbahngruppe in eine höhere Laufbahngruppe; bei dieser Gelegenheit wird der Beamte in aller Regel mit Personen in Wettbewerb treten, die der Behörde nicht angehören und zum erstenmal an derartigen Prüfungen teilnehmen.

Da das Statut, insbesondere Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe b) nicht sagt, was unter einem Auswahlverfahren „innerhalb des Organs“ zu verstehen ist, bleibt nichts anderes übrig, als auf die Beschäftigungsbedingungen für Hilfskräfte zurückzugreifen; hierbei zeigt sich sofort, daß trotz erheblicher Unterschiede das Statut und die Beschäftigungsbedingungen zwei Teile der gleichen Verordnung bilden, die demnach sämtliche bei den Gemeinschaften beschäftigten Personalkategorien umfaßt.

Die Rechtsstellung einer Hilfskraft unterscheidet sich von derjenigen eines Beamten, das ist ganz selbstverständlich. Die Hilfs-

kraft ist nicht wie der Beamte auf Lebenszeit eingestellt; sie ist vertraglich an das Organ gebunden; sie kann nur für bestimmte Aufgaben eingestellt werden, die jedoch — außer im Falle der vorübergehenden Vertretung für eine begrenzte Zeit — nicht zur Beschäftigung auf einer im Stellenplan vorgesehenen Planstelle führen dürfen; ihre tatsächliche Beschäftigungszeit darf einschließlich einer etwaigen Verlängerung ihres Vertrages ein Jahr nicht übersteigen; sie unterliegt nicht den für Beamte geltenden Bestimmungen über soziale Sicherheit. Aber trotz all dieser Unterschiede steht doch fest, daß der Vertrag, der sie an das Organ bindet, öffentlichrechtlicher Natur ist; sie wird eingestellt, um dem Organ bei der Erfüllung seiner Aufgabe zu helfen; nach Artikel 54 der Beschäftigungsbedingungen finden die meisten Bestimmungen des Titels II des Statuts über die Rechte und Pflichten der Beamten auf Hilfskräfte Anwendung. Schließlich haben nach Artikel 7 dieser Beschäftigungsbedingungen Hilfskräfte mit einem Vertrag von unbegrenzter Dauer das aktive und passive Wahlrecht für die in Artikel 9 des Statuts vorgesehene Personalvertretung; auch können das Organ oder die Personalvertretung den paritätischen Ausschuß zu allen Fragen allgemeiner Art hören, die die Hilfskräfte oder die Bediensteten auf Zeit betreffen. All diese Anzeichen beweisen, daß zwischen Beamten und Hilfskräften keine unübersteigbare Trennwand besteht. Beide arbeiten in unterschiedlicher Rechtsstellung zu unterschiedlichen Bedingungen und in verschiedener Eigenschaft an den Aufgaben der Gemeinschaft mit. Die Hilfskräfte gehören bereits dem Organ an. Dies hat nach meiner Ansicht zur Folge, daß sie in Ermangelung einer gegenteiligen Bestimmung des Artikels 29 die Möglichkeit haben müssen, an Auswahlverfahren innerhalb des Organs teilzunehmen. Sie treten auf diese Weise mit den Beamten in Wettbewerb, aber wenn nach allgemeiner Ansicht das Statut weitgehend auf dem Grundsatz des Vorrangs des Personals des Organs beruht, warum soll dieser Vorrang dann nur den Beamten zukommen, und nicht den Hilfskräften — oder Bediensteten auf Zeit — die doch bereits in gewissem Umfang an den Aufgaben des Organs teilhaben? Es wäre andererseits auch unrealistisch zu verkennen, daß die Gemeinschaften nur wenig Aussicht hätten, diese ihnen doch unentbehrlichen Bediensteten rekrutieren zu können, wenn sie ihnen nicht von vornherein bestimmte Möglichkeiten eröffneten, unter günstigeren, weniger engen Bedingungen ins Beamtenverhältnis übernommen zu werden als außenstehende Bewerber.

Überdies spricht nach meiner Ansicht das Urteil der Ersten Kammer in dem Rechtsstreit 18/63 (Schmitz-Wollast) vom 19. März vergangenen Jahres für die von mir vorgeschlagene Lösung. Sie kennen die Sache. Eine Hilfskraft, deren Vertrag normalerweise am 31. Januar 1963 abließ, erlangte die Aufhebung der Verfügung,

ihren Vertrag nicht über diesen Zeitpunkt hinaus zu verlängern; Sie sahen die auf disziplinarischen Erwägungen beruhende Begründung dieser Entscheidung nicht als rechtmäßig an. Da nun zur Zeit des Erlasses der aufgehobenen Verfügung ein Auswahlverfahren innerhalb des Organs zur Besetzung des Dienstpostens der Klägerin im Gange war, verurteilten Sie die Beklagte ausdrücklich, die Klägerin an diesem Auswahlverfahren teilnehmen zu lassen. Allerdings war Frau Schmitz-Wollast schon am 28. Juli 1959 eingestellt worden, weshalb der Anwalt von Fräulein Rauch sie als „unechte Hilfskraft“ bezeichnet und meint, daß die für ihren Fall gefundene Lösung nicht auf „echte Hilfskräfte“ ausgedehnt werden dürfe, die wie Fräulein Kurz nach dem 1. Januar 1962 eingestellt worden sind. Die Rechtsstellung von Frau Schmitz-Wollast hatte sich aber nach diesem Zeitpunkt, zu dem das Statut in Kraft trat, geändert. Ihr Arbeitsverhältnis wurde nunmehr von einem neuen Vertrag beherrscht, der unter der Herrschaft der in der Verordnung Nr. 31 für die „sonstigen Bediensteten“ vorgesehenen Bestimmungen sowie der Bestimmungen des Artikels 99 dieser neuen Beschäftigungsbedingungen abgeschlossen worden war. Andererseits habe ich trotz der langen Ausführungen der Klägerin zu dieser Frage Ihrem Urteil 18/63 keinen Hinweis entnehmen können, der für die von ihr verfochtene, die Tragweite der von Ihnen gefundenen Lösung einschränkende Unterscheidung spräche. Nach diesem Urteil ist eine Hilfskraft, deren Vertrag zu jener Zeit ebenso wie der Vertrag von Fräulein Kurz der Verordnung Nr. 31 unterlag, zu dem Auswahlverfahren innerhalb des Organs zuzulassen.

Hierbei ist es unerheblich, ob Fräulein Kurz, wie die Klägerin in ihrer Erwiderung behauptet, zu Unrecht als Hilfskraft betrachtet worden und in Wahrheit als Bedienstete auf Zeit anzusehen gewesen ist. Dies erscheint mir bedeutungslos, selbst wenn es zutreffen sollte; die Bediensteten auf Zeit haben eine zumindest ebenso enge, wenn nicht engere, Bindung an das Organ wie die Hilfskräfte.

Ich schlage Ihnen daher vor, diese Rüge zurückzuweisen und komme nun zu dem weiteren Vorbringen der Klägerin, mit dem ich mich weniger lange beschäftigen will.

2. Die Klägerin macht in zweiter Linie geltend, die Ernennung von Fräulein Kurz verstoße gegen Artikel 52 Buchstabe b) der in der Verordnung Nr. 31 niedergelegten Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten. Dieser Artikel begrenze die gesamte Beschäftigungszeit einer Hilfskraft einschließlich einer etwaigen Verlängerung ihres Vertrages auf ein Jahr. Die Verfügung der Versammlung der Präsidenten über die Ernennung von Fräulein Kurz sei jedoch am 20. Februar 1964 ergangen, während Fräulein Kurz schon seit dem 15. Februar 1964 nicht mehr rechtmäßig Hilfskraft der Kommission gewesen sei, da sie am 15. Februar 1963 eingestellt worden sei.

Die Beklagte tritt dieser Rüge mit zwei Erwägungen entgegen. Zunächst gelte die genannte Bestimmung nur für die Beziehungen zwischen dem Organ, der Hilfskraft und der Haushaltsstelle; die Klägerin sei nicht berechtigt, diese Bestimmung geltend zu machen. Artikel 52 verweigere den Hilfskräften den Anspruch auf Weiterbeschäftigung über den Zeitraum eines Jahres hinaus; die Verwaltung sei aber nicht verpflichtet, das Arbeitsverhältnis bei Ablauf dieses Zeitraumes zu beenden. Das Dienstinteresse und die Unmöglichkeit, einen Beamten oder einen Bediensteten auf Zeit einzusetzen, könnten das Organ unter Umständen veranlassen, eine Hilfskraft auch nach Ablauf der gesetzlichen Frist weiterzubeschäftigen, anstatt eine neue, weniger erfahrene Hilfskraft einzustellen. Ich habe zwar Verständnis für dieses auf Zweckmäßigkeitserwägungen beruhende Argument, halte es jedoch rechtlich für wenig überzeugend. Artikel 52 besagt, daß die *gesamte* Beschäftigungszeit die Dauer eines Jahres nicht übersteigen darf. Hiernach scheint mir die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung über die vorgeschriebene Höchstdauer hinaus nicht zu bestehen. Andererseits setzt die Zulassung zum Auswahlverfahren innerhalb des Organs voraus, daß der Bewerber gegenwärtig im Dienst des Organs steht. Es kann daher nicht dem Organ überlassen bleiben, einer Hilfskraft, die die erforderlichen Voraussetzungen nicht mehr erfüllt, durch ihre fehlerhafte Weiterbeschäftigung auch noch in fehlerhafter Weise die Teilnahme an einem Auswahlverfahren zu ermöglichen. Auch sind die übrigen Bewerber zweifellos berechtigt, die Einhaltung dieser Bestimmung der Verordnung Nr. 31 ebenso zu verlangen, wie die aller anderen Einstellungsvorschriften.

Besser beraten scheint mir die Beklagte mit ihrem Hinweis, daß zwar die Versammlung der Präsidenten ihre Entscheidung am 20. Februar 1964 getroffen hat, das schriftliche Verfahren, in dem ihre Zustimmung zu dieser Ernennung eingeholt worden ist, jedoch bereits am 13. Februar eingeleitet worden ist, also vor Ablauf der Jahresfrist des Artikels 52. Ich möchte sogar noch weiter als die Beklagte gehen, denn nach meiner Ansicht ist für die Beurteilung, ob jemand die Voraussetzungen zur Teilnahme an einem Auswahlverfahren erfüllt, nicht von dem Zeitpunkt auszugehen, zu dem dieses Auswahlverfahren durch die Ernennung abgeschlossen wird, sondern vom Zeitpunkt seiner Eröffnung. Als die Bewerbung von Fräulein Kurz einging, war die Jahresfrist noch längst nicht abgelaufen. Ich schlage Ihnen daher vor, diese Rüge zurückzuweisen.

3. Das gleiche Schicksal bitte ich auch der letzten in der Klageschrift erhobenen Rüge zu bereiten, wonach gemäß Artikel 25 die „von der Kommission getroffene Wahl hätte begründet werden müssen“. Es ist festzustellen, daß die Rüge in dieser Fassung nicht gegen die Verfügung gerichtet ist, die in dem Schreiben enthalten

ist, durch das die Klägerin zugegebenermaßen davon benachrichtigt wurde, daß die Wahl der Verwaltungsbehörde nicht auf sie gefallen war, sondern gegen die Verfügung über die Ernennung von Fräulein Kurz. So gesehen ist, wie die Verwaltung meint, die Eignungsliste, auf der der Name der ausgewählten Bewerberin stand, die ausdrücklich angegriffene Verfügung. Ich glaube im übrigen auch nicht, daß die Verfasser der Verordnung Nr. 31 den Geltungsbereich des Artikels 25, der von den beschwerenden individuellen Verfügungen handelt, auf den Fall der Ernennung im Anschluß an ein Auswahlverfahren ausdehnen wollten. Die von Ihnen im Urteil Raponi für den Fall der Beförderung getroffene Entscheidung kann aus den gleichen Gründen auch auf Ernennungen Anwendung finden. Die ernennende Behörde kann im Rahmen der Eignungsliste völlig frei wählen. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern eine rein formale Begründungspflicht den erfolgreichen oder erfolglosen Bewerbern irgendeine wirksame Garantie bieten könnte.

II.

Zu den drei in der Klageschrift enthaltenen Rügen treten in der Erwiderung sechs weitere hinzu.

1. Zwei von ihnen — die sechste und neunte —, mit denen die Verletzung von Anhang III Artikel 1 des Statuts und Artikel 11 der Geschäftsordnung der Kommission geltend gemacht wurde, hat die Klägerin in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich fallen gelassen. Die übrigen Rügen sind nach Artikel 42 § 2 der Verfahrensordnung nur zulässig, soweit sie auf rechtliche oder tatsächliche Gründe gestützt sind, die erst während des schriftlichen Verfahrens zutage getreten sind.

2. Es ist sehr zweifelhaft, ob diese Voraussetzung für die fünfte Rüge gegeben ist, mit der die Klägerin der Beklagten vorwirft, nicht im voraus allgemeine Durchführungsbestimmungen für das Auswahlverfahren nach den Ihnen wohlbekannten Bestimmungen von Artikel 110 des Statuts erlassen zu haben. Der Klägerin war bei Einreichung ihrer Klage bekannt, daß die Kommission noch keine Durchführungsbestimmungen nach Artikel 110 erlassen hatte. Jedenfalls hat sie dies nicht im schriftlichen Verfahren erfahren. Wie dem auch sei, sollten Sie diese Rüge für zulässig halten, so schlage ich Ihnen vor, sie aus den gleichen Gründen zurückzuweisen, die ich in den Rechtssachen 12 und 29/64 dargelegt habe. Die Statutsvorschriften über das Auswahlverfahren bereiten keine derartigen Auslegungsschwierigkeiten, daß sie zu ihrer Anwendung notwendigerweise allgemeiner Durchführungsbestimmungen bedürften.

3. Die Beklagte hält auch die siebente Rüge, die die Bedingungen betrifft, unter denen das Auswahlverfahren abgelaufen ist; für

unzulässig. Es habe sich um ein Auswahlverfahren auf Grund von Befähigungsnachweisen gehandelt. In der Stellenbekanntgabe seien von den Bewerbern einerseits Befähigungsnachweise oder Zeugnisse und praktische Berufserfahrung, andererseits Sprachkenntnisse verlangt worden. Sie habe ferner besagt, die Sprachkenntnisse und die sonstigen für die auszuübende Tätigkeit geforderten Kenntnisse würden im Wege eines Gesprächs mit dem Prüfungsausschuß überprüft. Tatsächlich habe der Prüfungsausschuß aber regelrechte Prüfungen abgehalten, die er als „Gespräch“ bezeichnet habe. Zum Beweis hierfür zitiert die Klägerin eine Anzahl Fragen über die in den Gemeinschaften geltenden Vorschriften und über das politische Leben in England, die ihr gestellt worden seien; hierdurch sei das Auswahlverfahren in ein solches auf Grund von Prüfungen umgewandelt worden, das aber nicht nach den Bestimmungen des Anhangs III durchgeführt worden sei. Wenn Sie auch nicht Ihre Beurteilung an die Stelle der Beurteilung setzen können, zu der der Prüfungsausschuß gelangt ist, so müssen Sie nach Ansicht der Klägerin doch die Art und Weise nachprüfen, in der der Ausschuß sich seine Überzeugung gebildet hat, und müssen feststellen können, ob die den beiden Bewerberinnen vom Ausschuß gestellten Fragen den gleichen Schwierigkeitsgrad aufwiesen, und ob der Ausschuß bei der Beurteilung der Sprachkenntnisse der Beteiligten mit gleicher Strenge vorgegangen ist, was die Klägerin bestreitet. Niemand hat jedoch besser als die Klägerin schon bei Einreichung ihrer Klage wissen müssen, wie ihr Gespräch mit dem Prüfungsausschuß verlaufen war, und ob die ihr gestellten Fragen dazu angetan waren, ein Auswahlverfahren auf Grund von Befähigungsnachweisen in ein solches auf Grund von Prüfungen oder auf Grund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen umzuwandeln. Die gegen die Art der Durchführung des Auswahlverfahrens erhobene Rüge scheint mir daher nicht zulässig zu sein.

Wäre dagegen die Kenntnis, die die Klägerin im Laufe des Verfahrens von dem Protokoll der Verhandlungen des Prüfungsausschusses und von den Noten der beiden in die Eignungsliste eingetragenen Bewerberinnen erhalten hat, als jener erst während des schriftlichen Verfahrens zu Tage getretene Grund anzusehen, so wäre diese Rüge nach meiner Ansicht dennoch zurückzuweisen. Die Abwägung der Verdienste der Bewerberinnen — die nicht nachweislich auf unrichtigen rechtlichen oder tatsächlichen Gegebenheiten beruhte — und die Benotung der beiden Bewerberinnen waren in die Entscheidung des Prüfungsausschusses gestellt.

4. Gegen die vierte von der Klägerin erhobene Rüge, wonach Fräulein Kurz sich erst nach Ablauf der in der Stellenausschreibung vorgesehenen Frist beworben hat, läßt sich allerdings nicht der gleiche Unzulässigkeitseinwand erheben. Diese Frage erscheint mir rechtlich und auch tatsächlich ziemlich heikel.

Nach dem Wortlaut der am 16. August 1963 veröffentlichten Stellenausschreibung mußten die Bewerber ihren Antrag gegen Eingangsbestätigung bei der Abteilung Einstellungen „avant le 9 septembre 1963“ einreichen. Wörtlich genommen wäre hiernach die Frist übrigens schon am 8. September abends abgelaufen. Es ist jedoch anzunehmen, daß es sich um ein Redaktionsversehen handelt und — was auch aus der allgemeinen Vorbemerkung zu sämtlichen in dieser Nummer der Mitteilungen veröffentlichten Stellenausschreibungen hervorgeht — der 9. September als Endtermin der Frist anzunehmen ist. Außerdem mußten die Bewerbungen auf einem besonderen Formblatt eingereicht und von dem Bediensteten unterzeichnet sein.

Tatsächlich hat sich der Vorgang wie folgt abgespielt: Am 9. September wurde in der Abteilung Einstellungen ein Schreiben als Eingang eingetragen, in dem der Leiter der Londoner Außenstelle des Informationsdienstes mitteilte, daß er Fräulein Kurz, die sich zweifellos bewerben würde, nicht rechtzeitig erreicht habe, da sie sich im Urlaub befinde. Aus diesem Grund reichte der Dienststellenleiter von Fräulein Kurz eine von ihr selbstverständlich nicht unterzeichnete Bewerbung ein, die solange gelten sollte, bis sie selbst das Formular ausfüllen könne. Es wurde eine Akte angelegt, und am 13. September ging die Bestätigung von Fräulein Kurz ein. Diese erklärte, da sie sich ohne feste Anschrift in Frankreich auf einer Ferienreise befunden habe, sei sie nicht in der Lage gewesen, rechtzeitig von den Bedingungen der Eröffnung des Auswahlverfahrens Kenntnis zu nehmen.

Die Klägerin bemerkt, das Datum des 9. Septembers sei in Zweifel zu ziehen, da die Verwaltungsbehörde das besondere Register nicht vorgelegt habe, in das die Bewerbungen mit ihrer Eingangsnummer eingetragen würden. Aber besteht ein solches Register überhaupt und in welcher Vorschrift ist seine Anlegung vorgesehen? Vor allem weist die Klägerin darauf hin, daß nach dem besonderen Formblatt die Bewerbung von der Bewerberin selbst zu unterzeichnen sei, was vorliegend nicht geschehen sei, jedenfalls nicht innerhalb der in der Stellenausschreibung gesetzten Frist.

Die Einhaltung dieser Frist ist rechtlich und in der Praxis sehr wichtig und für die Verwaltung ebenso zwingend geboten wie für die Bewerber. Daher war ich zunächst geneigt, diese Rüge als begründet anzusehen. Gleichviel aus welchen Gründen Fräulein Kurz ihre Bewerbung nicht selbst form- und fristgerecht einreichen konnte, mußte sie während ihres Urlaubs die notwendige Verbindung mit ihrer Dienststelle halten, um allen Möglichkeiten zu begegnen.

Nach reiflicher Überlegung erscheint mir eine solche Lösung jedoch übertrieben formalistisch, wenn davon ausgegangen werden kann, daß im vorliegenden Fall der Verstoß gegen zwingende Form-

und Fristvorschriften der Bewerberin keinen Betrug ermöglichen sollte. Das war aber anscheinend nicht der Fall. Das Schreiben des Dienststellenleiters trägt als Datum das, was der Bevollmächtigte der Klägerin mit Recht einen „seltsamen Schnörkel“ nennt, und was ich als eine 6 ansehe. Das Schreiben ist, wie der Eingangsstempel bezeugt, am 9. in der Dienststelle eingegangen, also innerhalb der Frist, und mir ist nicht ersichtlich, aus welchem Grunde die Beweiskraft dieses Stempels bestritten werden könnte. Gewiß stammt das Schreiben nicht von der Bewerberin selbst, sondern ist in ihrem Namen von ihrem Dienststellenleiter verfaßt. Er tritt als ihr Bevollmächtigter auf und deutet damit ihre Absichten richtig, denn fast unmittelbar darauf bestätigt Fräulein Kurz ihre Bewerbung, diesmal in der vorgeschriebenen Form. Ich schlage Ihnen daher vor, zu erkennen, daß im vorliegenden Fall kein Verstoß gegen die Bedingungen der Stellenbekanntgabe gegeben ist.

5. Es bleibt schließlich noch eine letzte Rüge, die sich ebenfalls auf das Protokoll der Verhandlungen des Prüfungsausschusses stützt und wie folgt lautet: Der Prüfungsausschuß erkläre, er habe zwei Kriterien berücksichtigt, nämlich die Sprachkenntnisse und die Berufserfahrung (die gemeinsam mit dem Koeffizienten 10 benotet worden seien). Er hätte aber angeben müssen, wieviel Punkte die beiden Bewerberinnen auf jedem dieser beiden Gebiete erhalten haben.

Nach Anhang III Artikel 5 hat der Prüfungsausschuß bei einem Auswahlverfahren auf Grund von Befähigungsnachweisen die Grundsätze festzulegen, nach denen er die Befähigungsnachweise der Bewerber bewertet. Dies ist auch geschehen und ich glaube nicht, daß er in Ermangelung klarer Vorschriften aus irgendeinem Grunde verpflichtet war, die Sprachkenntnisse oder die Berufserfahrung gesondert zu benoten.

Da nach meiner Ansicht im Endergebnis keine der Rügen durchgreifen kann, beantrage ich,

- die Klage abzuweisen und
- gemäß Artikel 70 der Verfahrensordnung jeder Partei ihre eigenen Kosten aufzuerlegen.