



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTS FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST DER EUROPÄISCHEN UNION
(Zweite Kammer)
11. Juli 2012

Rechtssache F-85/10

AI
gegen
Gerichtshof der Europäischen Union

„Öffentlicher Dienst — Bedienstete auf Zeit — Internes Auswahlverfahren — Ausschluss vom Auswahlverfahren infolge des in der ersten schriftlichen Prüfung erzielten Ergebnisses — Überprüfung — Gleichbehandlung — Umdeutung des befristeten Vertrags in einen unbefristeten Vertrag — Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags als Bediensteter auf Zeit — Anfechtungsklage — Schadensersatzklage“

Gegenstand: Klage gemäß Art. 270 AEUV, der gemäß Art. 106a EA auch für den EAG-Vertrag gilt, mit der AI hauptsächlich beantragt, zum einen die Entscheidung des Prüfungsausschusses des internen Auswahlverfahrens aufgrund von Prüfungen Nr. CJ 12/09 des Gerichtshofs, ihr nicht die für die erste schriftliche Pflichtprüfung erforderliche Mindestpunktzahl von 20 Punkten zu erteilen, aufzuheben und zum anderen die Entscheidung des Gerichtshofs, ihren Vertrag als Bedienstete auf Zeit nicht zu verlängern, aufzuheben und den Gerichtshof zu verurteilen, ihr eine Entschädigung für den angeblich erlittenen materiellen und immateriellen Schaden zu zahlen

Entscheidung: Die Klage wird abgewiesen. AI trägt ihre eigenen Kosten und die Kosten des Gerichtshofs.

Leitsätze

1. Beamte — Auswahlverfahren — Prüfungsausschuss — Zusammensetzung — Zur kohärenten Benotung der Bewerber hinreichende Stabilität
(Beamtenstatut, Anhang III Art. 3)

2. Beamte — Auswahlverfahren — Grundsatz der Unparteilichkeit des Prüfungsausschusses — Bekanntschaftsverhältnis zwischen einem Mitglied des Prüfungsausschusses und einem Bewerber — Gefahr eines Interessenkonflikts beim Bestehen beruflicher Beziehungen zwischen einem Mitglied des Prüfungsausschusses und einem Bewerber — Fehlen
(Beamtenstatut, Art. 11a)

3. Beamte — Auswahlverfahren — Prüfungsausschuss — Ablehnung einer Bewerbung — Begründungspflicht — Umfang — Wahrung der Geheimhaltung der Arbeiten
(Beamtenstatut, Anhang III Art. 6)

4. Beamte — Auswahlverfahren — Beurteilung der Befähigung der Bewerber — Ermessen des Prüfungsausschusses — Gerichtliche Nachprüfung — Grenzen
(Beamtenstatut, Anhang III)

5. Beamte — Bedienstete auf Zeit — Bedienstete auf Zeit, für die Art. 2 Buchst. b der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten gilt — Verlängerung nach der ersten Verlängerung des befristeten Vertrags — Umdeutung des befristeten Vertrags in einen unbefristeten Vertrag — Ausschluss
(Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten, Art. 2 Buchst. b und Art. 8 Abs. 2)

6. Beamte — Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten — Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge — Maximale Gesamtdauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse — Sanktion für die missbräuchliche Verwendung solcher Verträge — Kein Verstoß gegen die Ziele und Mindestanforderungen der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Art. 288 Abs. 2 AEUV; Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten, Art. 2 Buchst. b und Art. 8 Abs. 2; Richtlinie 1999/70 des Rates, Anhang, Paragraph 5 Nr. 1)

7. Beamte — Bedienstete auf Zeit — Einstellung — Verlängerung eines befristeten Vertrags — Ermessen der Verwaltung — Gerichtliche Nachprüfung — Grenzen — Offensichtlicher Ermessensfehler — Begriff
(Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten, Art. 8 und 47 Abs. 1 Buchst. b)

8. Beamte — Bedienstete auf Zeit — Einstellung — Verlängerung eines befristeten Vertrags — Ermessen der Verwaltung — Fürsorgepflicht der Verwaltung — Berücksichtigung der Interessen des betroffenen Bediensteten
(Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten, Art. 47)

9. Sozialpolitik — Männliche und weibliche Arbeitnehmer — Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen — Gleichbehandlung — Richtlinie 2006/54 — Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen — Geltungsbereich
(Richtlinie 2006/54 des Europäischen Parlaments und des Rates, Art. 1 und 24)

1. Die Beteiligung des stellvertretenden Mitglieds ist bei der Beurteilung der Beständigkeit der Zusammensetzung eines Prüfungsausschusses für ein Auswahlverfahren nicht zu berücksichtigen, wenn der Prüfungsausschuss bei allen Prüfungen mit sämtlichen ordentlichen Mitgliedern getagt hat. Die Beständigkeit der Zusammensetzung eines Prüfungsausschusses ist gewährleistet, wenn die Korrektur der schriftlichen Prüfungen und die mündlichen Prüfungen von sämtlichen ordentlichen Mitgliedern des Prüfungsausschusses durchgeführt wurden und alle diese Mitglieder an den Beratungen über diese Prüfungen teilgenommen haben.

(vgl. Randnr. 59)

Verweisung auf:

Gericht erster Instanz: 7. Februar 2002, Felix/Kommission, T-193/00, Randnr. 37

2. Ein Bekanntschaftsverhältnis zwischen einem Mitglied des Prüfungsausschusses für ein Auswahlverfahren und einem Bewerber reicht für sich allein nicht aus, um ein „persönliches, insbesondere ein familiäres oder finanzielles Interesse“ dieses Ausschussmitglieds im Sinne von Art. 11a des Statuts zu belegen, das als solches dessen Unparteilichkeit in Frage stellen könnte. Dass ein Mitglied des Prüfungsausschusses für ein Auswahlverfahren einen der Bewerber persönlich kennt, bedeutet nämlich nicht zwangsläufig, dass dieses Ausschussmitglied zugunsten der Leistung dieses Bewerbers voreingenommen ist.

Insoweit führt die Mitwirkung eines Mitglieds eines Prüfungsausschusses für ein Auswahlverfahren an der Beurteilung eines Bewerbers, der in demselben Referat oder derselben Direktion arbeitet oder gearbeitet hat, für sich allein nicht dazu, dass die Unabhängigkeit dieses Mitglieds und demnach seine Unparteilichkeit beeinträchtigt wäre.

(vgl. Randnrn. 80 und 81)

Verweisung auf:

Gericht erster Instanz: 12. März 2008, Giannini/Kommission, T-100/04, Randnr. 223

Gericht für den öffentlichen Dienst: 30. April 2008, Dragoman/Kommission, F-16/07, Randnr. 41

3. Die Verpflichtung, eine beschwerende Verfügung mit Gründen zu versehen, soll zum einen dem Betroffenen die notwendigen Hinweise für die Feststellung geben, ob die Verfügung begründet ist, und zum anderen deren richterliche Kontrolle ermöglichen. Bei Entscheidungen eines Prüfungsausschusses für ein Auswahlverfahren ist diese Begründungspflicht jedoch mit der Wahrung der Geheimhaltung in Einklang zu bringen, die gemäß Art. 6 des Anhangs III des Statuts für die Arbeiten des Prüfungsausschusses gilt. Die Wahrung der Geheimhaltung verbietet es, die Auffassungen der einzelnen Mitglieder des Prüfungsausschusses zu verbreiten und Einzelheiten in Bezug auf die Beurteilung der Bewerber persönlich oder im Vergleich mit anderen aufzudecken. Das Erfordernis der Begründung einer Entscheidung des Prüfungsausschusses für ein Auswahlverfahren hat daher der Natur der betreffenden Arbeiten Rechnung zu tragen, die im Allgemeinen mindestens zwei verschiedene Abschnitte umfassen, und zwar zunächst die Prüfung der Bewerbungen im Hinblick auf die Ermittlung der zum Auswahlverfahren zugelassenen Bewerber und sodann die Prüfung der Eignung der Bewerber für den zu besetzenden Dienstposten, um eine Eignungsliste aufzustellen. Die Arbeiten des Prüfungsausschusses im zweiten Abschnitt sind vor allem vergleichender Natur und fallen demzufolge unter die für diese Arbeiten geltende Geheimhaltung. Die vom Prüfungsausschuss vor den Prüfungen festgelegten Korrekturkriterien sind Bestandteil der vergleichenden Beurteilungen, die der Prüfungsausschuss hinsichtlich der Verdienste der Bewerber vornimmt. Diese Kriterien fallen daher ebenso wie die Beurteilungen des Prüfungsausschusses unter das Beratungsgeheimnis. Die vergleichenden Beurteilungen, die der Prüfungsausschuss vornimmt, spiegeln sich in den Noten wider, die der Ausschuss den Bewerbern erteilt. Sie sind Ausdruck der Werturteile über jeden von ihnen. In Anbetracht der Geheimhaltung, die für die Arbeiten des Prüfungsausschusses gelten muss, stellt die Mitteilung der in den einzelnen Prüfungen erzielten Noten eine ausreichende Begründung für die Entscheidungen des Prüfungsausschusses dar. Eine solche Begründung verletzt nicht die Rechte der Bewerber.

Angesichts des weiten Ermessens, über das der Prüfungsausschuss für ein Auswahlverfahren in Bezug auf die Bewertung der Ergebnisse der Prüfungen dieses Verfahrens verfügt, kann der Prüfungsausschuss außerdem nicht verpflichtet sein, bei der Begründung des Scheiterns eines Bewerbers in einer Prüfung diejenigen Antworten der Bewerber anzugeben, die für unzulänglich gehalten wurden, oder zu erklären, weshalb diese Antworten für unzulänglich gehalten wurden. Ein

solcher Begründungsumfang ist nicht erforderlich, um dem Unionsgericht die Ausübung seiner richterlichen Kontrolle zu ermöglichen und damit auch dem Bewerber die Beurteilung der Frage zu ermöglichen, ob die Einreichung einer Beschwerde oder gegebenenfalls einer Klage zweckmäßig ist.

(vgl. Randnrn. 91 bis 93 und 115)

Verweisung auf:

Gerichtshof: 4. Juli 1996, Parlament/Innamorati, C-254/95 P, Randnr. 29

Gericht erster Instanz: 14. Juli 1995, Pimley-Smith/Kommission, T-291/94, Randnrn. 63 und 64; 27. März 2003, Martínez Páramo u. a./Kommission, T-33/00, Randnr. 48; 19. Februar 2004, Konstantopoulou/Gerichtshof, T-19/03, Randnrn. 33 und 34

Gericht für den öffentlichen Dienst: Dragoman/Kommission, Randnr. 63 und die dort angeführte Rechtsprechung

4. Die vom Prüfungsausschuss für ein Auswahlverfahren bei der Bewertung der Kenntnisse und der Eignung der Bewerber vorgenommenen Beurteilungen sind Ausdruck eines Werturteils über die Prüfungsleistung jedes Bewerbers und fallen unter das weite Ermessen des Prüfungsausschusses. Sie können vom Gericht nur überprüft werden, wenn ein offensichtlicher Verstoß gegen die Vorschriften vorliegt, die für die Arbeiten des Prüfungsausschusses gelten. Es kommt dem Gericht nämlich nicht zu, die vom Prüfungsausschuss für das Auswahlverfahren vorgenommene Beurteilung durch seine eigene zu ersetzen.

(vgl. Randnr. 109)

Verweisung auf:

Gericht erster Instanz: Giannini/Kommission, Randnr. 275

5. Auch wenn die zweite und die dritte Verlängerung des Vertrags eines Bediensteten auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. b der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten unter Verstoß gegen Art. 8 Abs. 2 dieser Beschäftigungsbedingungen erfolgt sein sollten, zieht dieser Verstoß nicht die Umwandlung dieses befristeten Vertrags in einen unbefristeten Vertrag nach sich. Aus dem Wortlaut von Art. 8 Abs. 2 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten ergibt sich nämlich eindeutig, dass der Vertrag über die Einstellung als Bediensteter auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. b dieser Beschäftigungsbedingungen nur zeitlich befristet sein kann und dass eine Umwandlung dieses befristeten Vertrags in einen unbefristeten Vertrag nicht vorgesehen ist.

(vgl. Randnr. 130)

6. Nach der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und insbesondere nach Paragraph 5 Nr. 1 dieser Vereinbarung sind der Unionsgesetzgeber bei der Ausübung seiner Gesetzgebungsbefugnisse für den Erlass der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten und die Einstellungsbehörde bei der Ausübung des weiten Ermessens, das ihr im Rahmen der Bestimmungen der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten eingeräumt wird, verpflichtet, beim Erlass oder der Durchführung von Vorschriften zur Regelung der Beziehungen der Union mit ihren Bediensteten Rechtsmissbrauch zu verhindern, der sich aus der Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Dienstverträge ergeben könnte.

Zwar ist der Gesetzgeber verpflichtet, die missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Dienstverträge durch die Einstellungsbehörde wirksam zu verhindern, doch nach Art. 288 Abs. 2 AEUV steht ihm die Wahl der hierfür bestgeeigneten Form und Mittel frei. Die Einhaltung dieser Verpflichtung schreibt somit nicht zwingend vor, die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge

in unbefristete Verträge vorzusehen, zumindest dann nicht, wenn die fragliche Regelung Maßnahmen enthält, die darauf gerichtet sind, die missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Verträge wirksam zu verhindern, sowie Maßnahmen, die eine angemessene Ahndung solcher Missbräuche ermöglichen und gleichzeitig die schädigenden Auswirkungen für die Betroffenen beseitigen.

Da Art. 8 Abs. 2 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten eine der in Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen vorsieht und das Fehlen anderer Maßnahmen die Ahndung eines etwaigen Missbrauchs nicht verhindert, verstößt er nicht gegen die Ziele und Mindestanforderungen der Rahmenvereinbarung.

(vgl. Randnrn. 136 bis 140)

Verweisung auf:

Gericht der Europäischen Union: 21. September 2011, Adjemian u. a./Kommission, T-325/09 P, Randnrn. 58, 61 und 66

7. Die Verwaltung verfügt in Bezug auf die Verlängerung von Verträgen sowie bei der Organisation ihrer Dienststellen entsprechend den ihnen übertragenen Aufgaben und bei der Verwendung des ihnen dafür zur Verfügung stehenden Personals über ein weites Ermessen, sofern diese Verwendung im dienstlichen Interesse und unter Berücksichtigung der Gleichwertigkeit der Dienstposten erfolgt. Die Nachprüfung durch den Richter hat sich daher auf die Frage zu beschränken, ob sich die Verwaltung in Anbetracht der Mittel und Wege, die ihr für ihre Beurteilung zur Verfügung standen, innerhalb nicht zu beanstandender Grenzen gehalten und ihr Ermessen nicht offensichtlich fehlerhaft ausgeübt hat.

Ein Fehler kann jedoch nur dann als offensichtlich eingestuft werden, wenn er leicht feststellbar ist und anhand der Kriterien, die der Gesetzgeber für die Ausübung des Ermessens der Verwaltung aufgestellt hat, mit Sicherheit entdeckt werden kann. Für die Feststellung, dass die Verwaltung einen offensichtlichen Fehler bei der Sachverhaltswürdigung begangen hat, der die Aufhebung der auf der Grundlage dieser Würdigung ergangenen Entscheidung rechtfertigt, müssen die vom Kläger vorzubringenden Beweise somit ausreichen, um die Sachverhaltswürdigung der Verwaltung als nicht plausibel erscheinen zu lassen.

(vgl. Randnrn. 152 und 153)

Verweisung auf:

Gericht erster Instanz: 12. Dezember 1996, AIUFFASS und AKT/Kommission, T-380/94, Randnr. 59; 12. Februar 2008, BUPA u. a./Kommission, T-289/03, Randnr. 221

Gericht für den öffentlichen Dienst: 24. März 2011, Canga Fano/Rat, F-104/09, Randnr. 35, Rechtsmittel anhängig beim Gericht der Europäischen Union, T-281/11 P; 13. Juni 2012, Davids/Kommission, F-105/11, Randnr. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung

8. Die Fürsorgepflicht der Verwaltung gegenüber ihren Bediensteten sowie der Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung erfordern insbesondere, dass die zuständige Behörde bei der Entscheidung über die Stellung eines Beamten oder Bediensteten alle Gesichtspunkte berücksichtigt, die geeignet sind, sie in ihrer Entscheidung zu leiten, und dabei nicht nur das dienstliche Interesse, sondern auch dasjenige des betroffenen Beamten oder Bediensteten berücksichtigt.

Die Verwaltung ist insoweit nicht verpflichtet, einem Bediensteten auf Zeit, dessen fachliche Leistungen für unzulänglich befunden werden, eine andere dienstliche Verwendung vorzuschlagen. Sie ist daher erst recht nicht verpflichtet, den Vertrag eines Bediensteten auf Zeit, dessen fachliche Leistungen für unzulänglich befunden werden, zu verlängern.

Denn die Fürsorgepflicht impliziert zwar, dass die zuständige Behörde bei der Beurteilung des dienstlichen Interesses alle Gesichtspunkte berücksichtigen muss, die geeignet sind, sie in ihrer Entscheidung zu leiten, insbesondere das Interesse des betroffenen Bediensteten; die Berücksichtigung des persönlichen Interesses des Bediensteten kann aber nicht so weit gehen, es dieser Behörde zu verbieten, einen befristeten Vertrag nicht zu verlängern, wenn dies im dienstlichen Interesse erforderlich ist, auch wenn der Bedienstete der Nichtverlängerung widerspricht.

(vgl. Randnrn. 166 bis 168)

Verweisung auf:

Gericht erster Instanz: 6. Februar 2003, Pyres/Kommission, T-7/01, Randnrn. 51 und 87

Gericht für den öffentlichen Dienst: 27. November 2008, Klug/EMEA, F-35/07, Randnrn. 67 und 79 und die dort angeführte Rechtsprechung; 7. Juli 2010, Tomas/Parlament, F-116/07, F-13/08 und F-31/08, Randnr. 166; 4. Februar 2011, Verheyden/Kommission, F-54/10, Randnr. 37

9. Art. 24 der Richtlinie 2006/54 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist im Licht des Ziels der Richtlinie auszulegen, das nach ihrem Art. 1 darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen. Er dient demnach dem Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers als Reaktion auf Beschwerden oder Klagen, mit denen die Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen durchgesetzt werden soll.

(vgl. Randnr. 184)