

Guido Strack
BECH A2/168
Tel.: 38226
Personalnummer: 6499

Luxemburg, den 31. Juli 2003

An die Anstellungsbehörde (A.I.P.N.)
der Kommission der Europäischen Union

BESCHWERDE

gemäß Artikel 90 Punkt 2 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften

Antrag: das Beurteilungsverfahren 2001-2002, soweit es mich betrifft, zu annullieren;

und zusätzlich,

die über mich erstellte Beurteilung (REC/CDR) für den Zeitraum vom 1.7.2001 bis 31.12.2002 aufzuheben.

Ich der Unterzeichnende, Guido Strack,
Beamter bei der Kommission der EU unterbreite Ihnen die folgende Beschwerde
gemäß Artikel 90, Punkt 2 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften,

I. Rechtlicher Rahmen:

1. Artikel 24 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften (Statut):
" Die Gemeinschaften leisten ihren Beamten Beistand, insbesondere beim Vorgehen gegen die Urheber von Drohungen, Beleidigungen, übler Nachrede, Verleumdungen und Anschlägen auf die Person oder das Vermögen, die auf Grund ihrer Dienststellung oder ihres Amtes gegen sie oder ihre Familienangehörigen gerichtet werden. Sie ersetzen solidarisch den erlittenen Schaden, soweit ihn der Beamte weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt hat und soweit er keinen Schadenersatz von dem Urheber erlangen konnte. Sie erleichtern die berufliche Fortbildung der Beamten, soweit dies mit dem reibungslosen Arbeiten ihrer Dienststellen vereinbar ist und ihren eigenen Interessen entspricht. Für das Aufsteigen innerhalb der Laufbahn ist diese Fortbildung zu berücksichtigen."
2. Artikel 25 des Statuts:
" Der Beamte kann sich mit Anträgen an die Anstellungsbehörde seines Organs wenden. Jede Verfügung auf Grund des Statuts ist dem betroffenen Beamten unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Jede beschwerende Verfügung muss mit Gründen versehen sein."
3. Artikel 26 des Statuts:
*" 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 numerieren 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.
Die Mitteilung aller Schriftstücke wird durch die Unterschrift des Beamten nachgewiesen oder andernfalls durch Einschreibebrief bewirkt. Die Personalakte darf keinerlei Angaben über die politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugungen des Beamten enthalten. Für jeden Beamten darf nur eine Personalakte geführt werden. Der Beamte hat auch nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst das Recht, seine vollständige Personalakte einzusehen. Die Personalakte ist vertraulich zu behandeln und darf nur in den Diensträumen der Verwaltung eingesehen werden. Ist jedoch ein den Beamten betreffender Rechtsstreit bei dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften anhängig, so wird die Personalakte diesem vorgelegt."*
4. Artikel 27 Absatz 1 des Statuts:
"Bei der Einstellung ist anzustreben, dem Organ die Mitarbeit von Beamten zu sichern, die in bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten Ansprüchen genügen; sie sind unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Gemeinschaften auf möglichst breiter geographischer Grundlage auszuwählen."
5. Artikel 43 des Statuts, sowie dessen weitere Bestimmungen:
"Über Befähigung, Leistung und dienstliche Führung aller Beamten – mit Ausnahme der Beamten der Besoldungsgruppen A 1 und A 2 – wird regelmäßig, mindestens aber alle zwei Jahre, unter den von den einzelnen Organen festgelegten Bedingungen (Art. 110) eine Beurteilung erstellt. Diese Beurteilung wird dem Beamten bekannt gegeben. Er ist berechtigt, der Beurteilung alle Bemerkungen hinzuzufügen, die er für zweckdienlich hält."
6. Der Beschluss der Kommission zur Annahme allgemeiner Durchführungsbestimmungen zu Artikel 43 des Statuts vom 26.04.2002
7. Das spezifische Dokument Personalbeurteilungsrunde 2001-2002 (Übergangsphase) das in den Verwaltungsinformationen Nummer 99-2002 vom 03.12.2002 veröffentlicht wurde.
8. Der „Guide de l'évaluation“ sowie eine Vielzahl weiterer auf den entsprechenden Webseiten der Kommission und der DGs zum Beurteilungsverfahren veröffentlichter Dokumente mit höchst zweifelhaften rechtlichen Status.

II. Sachverhalt:

9. Während der Periode 1.7.2001-31.3.2002 habe ich im Amt für amtliche Veröffentlichungen (OPOCE), Direktion A, Einheit 1, Amtsblatt, Konsolidierung, als Lebenszeitbeamter im Grad A6 gearbeitet.
10. Ab dem 1.4.2002 bis zum 31.12.2002 habe ich an der GD Unternehmen gearbeitet, Direktion C, Einheit 4 im Bereich CORDIS im gleichen Grade gearbeitet.
11. Der Ablauf des Beurteilungsverfahrens im einzelnen ergibt sich aus folgender Tabelle:

Datum	Aktion	Akteur
09.01.2003	Erstellung des Beurteilungsberichts durch meinen früheren Vorgesetzten	Yves STEINITZ (OPOCE)
20.01.2003	Beginn des Beurteilungsverfahrens – Aufforderung zur Selbstbeurteilung 20/01/2003	Kurt KOENIG (DG ENTR)
27.01.2003	Selbstbeurteilung	Guido STRACK
30.01.2003	Gespräch mit dem Beurteilenden	Kurt KOENIG (DG ENTR)
10.02.2003	Beurteilung des Beurteilenden	Kurt KOENIG (DG ENTR)
11.02.2003	Beurteilung des gegenzeichnenden Beamten (GB)	Giulio GRATA (DG ENTR)
14.02.2003	Bemerkungen des Stelleninhabers zwecks weiterer Überprüfung durch den GB	Guido STRACK
28.02.2003	Gespräch mit und weitere Überprüfung durch den GB	Giulio GRATA (DG ENTR)
06.03.2003	Antrag auf weitere Überprüfung (per E-Mail an GB da Sysper2 nicht verfügbar)	Guido STRACK
10.03.2003	Erneuter, begründeter Antrag auf weitere Überprüfung (in Sysper2)	Guido STRACK
18.03.2003	Sitzung des PEA	PEA
27.03.2003	Stellungnahme des PEA	Giulia DEL BRENNNA für Giulio GRATA (DG ENTR)
02.05.2003	Entscheidung des Berufungsbeurteilenden	Giulia DEL BRENNNA für Jean-Paul MINGASSON (DG ENTR)

III. Zulässigkeit:

12. Diese Beschwerde wird am 31.07.2003 eingelegt, demnach innerhalb der Frist von 3 Monaten, die im Statut vorgesehen ist.
13. In der Tat wurde das Bewertungsverfahren 2001-2002, sofern es mich betrifft, mit der Entscheidung des Berufungsbeurteilenden am 02.05.2003 abgeschlossen.

IV. Begründetheit:

14. Zur Darlegung der Begründetheit meines Antrages und der Rechtswidrigkeit des Beurteilungsverfahrens in meinem Falle, berufe ich mich im wesentlichen auf folgende vierzehn Gründe:

- **Erstens:** Verstoß des Beurteilungsverfahrens gegen Artikel 26 des Statuts
- **Zweitens:** Verstoß des Beurteilungsverfahrens gegen Artikel 25 des Statuts
- **Drittens:** Verstoß des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02 und der weiteren Durchführungsanordnungen hinsichtlich des Beurteilungsverfahrens gegen Artikel 43 und Artikel 110 des Statuts
- **Viertens:** Verstoß des Artikels 2 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02 gegen Artikel 43 des Statuts
- **Fünftens:** Verstoß der in den Verwaltungsmitteilungen 99-2002 vom 03.12.2002 festgelegten Übergangsbestimmungen, insbesondere des *durchschnittsorientierten Zielwerts und andere Leitwerte für die Vergabe von Verdienstpunkten* gegen Artikel 27 und 43 des Statuts, gegen den Beschluss der Kommission vom 26.04.02, gegen den Gleichheitsgrundsatz und gegen das Gebot der Nichtdiskriminierung
- **Sechstens:** Verstoß der in den Verwaltungsmitteilungen 99-2002 vom 03.12.2002 festgelegten Übergangsbestimmungen, insbesondere der dort festgelegten Allgemeinen Grundsätze gegen Artikel 43 des Statuts, gegen den Beschluss der Kommission vom 26.04.02, gegen den Gleichheitsgrundsatz und gegen das Gebot der Nichtdiskriminierung
- **Siebtens:** Verstoß der in den Verwaltungsmitteilungen 99-2002 vom 03.12.2002 festgelegten Übergangsbestimmungen, insbesondere des Verfahrens bei mehreren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gegen Artikel 43 des Statuts, gegen den Beschluss der Kommission vom 26.04.02, gegen den Gleichheitsgrundsatz und gegen das Gebot der Nichtdiskriminierung
- **Achtens:** Verstoß meiner Beurteilung gegen Artikel 8 Absatz 6 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02
- **Neuntens:** Verstoß meiner Beurteilung gegen Artikel 8 Absatz 7 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02
- **Zehntens:** Verstoß meiner Beurteilung gegen Artikel 11, 21 und 24 des Statuts, die Interinstitutionelle Vereinbarung vom 25. Mai 1999 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat der Europäischen Union und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über die internen Untersuchungen des Europäischen Amtes für Betrugsbekämpfung (OLAF), den daraufhin ergangenen Beschluss der Kommission vom 2. Juni 1999 über die Bedingungen und Modalitäten der internen Untersuchungen zur Bekämpfung von Betrug, Korruption und sonstigen rechtswidrigen Handlungen zum Nachteil der Interessen der Gemeinschaft sowie gegen den Grundsatz der Fürsorgepflicht des Dienstherrn
- **Elfens:** Verstoß meiner Beurteilung gegen die aus den Bestimmungen des Statuts (insbesondere Art. 24, 25 und 43) und allgemeinen Grundsätzen der Rechtsprechung zum Verwaltungsrecht folgenden Begründungspflicht, sowie gegen das Willkürverbot
- **Zwölftens:** Verstoß der erst durch den Berufungsbegründenden hinzugefügten negativen Aussagen über meine dienstliche Führung gegen Artikel 43 Absatz 2 des Statuts, die Grundsätze des fairen Verfahrens, des Rechts auf rechtlichen Gehörs und des Verbots der „reformatio in peius“

- **Dreizehtens: Verstoß meines Beurteilungsverfahrens und meiner Beurteilung gegen das Gebot des Schutzes des legitimen Vertrauens und die Regel "patere legem quam ipse fecisti"**
- **Vierzehntens: Verstoß des Beurteilungsverfahrens gegen die der Kommission gegenüber ihren Beamten obliegende Fürsorgepflicht**

15. **Erstens: Verstoß des Beurteilungsverfahrens gegen Artikel 26 des Statuts**

16. Die Schaffung der Informatikformulare, die direkt auf Bildschirm ausgefüllt und die im neuen Informatiksystem der Personalverwaltung (SysPer2) gespeichert wurden, entspricht der Schaffung paralleler Akten. Die Übertretung von Artikel 26 des Statuts wird so bewiesen.
17. Durch SysPer2 ist die in Artikel 26 vorgesehene Vertraulichkeit eines in Artikel 26 explizit genannten Kernbestandteils der Personalakte angesichts des unzureichenden technischen Schutzes und der für den Betroffenen unüberschaubaren Zugangsmöglichkeiten Dritter verletzt, was ebenfalls einen Verstoß gegen Artikel 26 darstellt.
18. Auch eine alternative Führung einer „elektronischen Personalakte“ wird von Artikel 26 nicht zugelassen da dieser die Personalakte als ein fortlaufendes Verzeichnis aller relevanten Schriftstücke definiert. Artikel 6 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02 ist daher ebenfalls wegen Verstoß gegen Artikel 26 des Statuts nichtig.
19. Schließlich ist im gesamten Beurteilungsverfahren keine vorherige Mitteilung über die Aufnahme von Schriftstücken in die Personalakte erfolgt, auch dies stellt einen Verstoß gegen Artikel 26 dar.
20. Bei einer Einsicht in meine Personalakte am 04.07.2003 musste ich feststellen, dass sich in dieser entgegen Artikel 26 noch kein Dokument im Zusammenhang mit meiner hier streitgegenständlichen Beurteilung befand. Artikel 26 ist somit auch diesbezüglich verletzt. Diese Verletzung kann auch nicht durch eine spätere Aufnahme der Dokumente in die Personalakte geheilt werden da durch die Unklarheit über den Umfang der in die Personalakte aufgenommenen Schriftstücke (z.B. Beurteilung über die Zeit beim OPOCE) zusätzlich meine Rechte im Beurteilungsverfahren (z.B. auf umfassende Stellungnahme zu eben diesem Dokument) und im Verfahren nach Artikel 90 Absatz 2 (z.B. hinsichtlich des vollumfänglichen Vorbringens) beschnitten wurden. Im übrigen geht auch Artikel 7 Absatz 5 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02 von einer unmittelbaren Aufnahme der Dokumente in die Personalakte aus, so dass auch insoweit ein Verstoß vorliegt.

21. **Zweitens: Verstoß des Beurteilungsverfahrens gegen Artikel 25 des Statuts**

22. Die Durchführung des gesamten Beurteilungsverfahrens auf ausschließlichen Basis von Sysper 2 erfüllt nicht das Schriftformerforderniss des Artikel 25 des Statuts.
23. Die Verfügbarkeit von Informationen in Sysper 2 ohne dass eine explizite Benachrichtigung des Beurteilten über diese Information erfolgt (insbesondere hinsichtlich des Abschluß eines Verfahrensschrittes und des Beginns einer Frist) verstößt gegen die in Artikel 25 statuierte Pflicht der unverzüglichen Mitteilung.
24. Beide Verstöße sind im vorliegenden Falle auch erheblich da sie zu einer Unklarheit hinsichtlich des Beurteilungsinhalts (insbesondere bzgl. des Status der Beurteilung durch den vorherigen Vorgesetzten) und einer faktischen Verkürzung der Beschwerdefristen geführt haben die sich naturgemäß nachteilig auf die Qualität der Beschwerde ausgewirkt hat.
25. Im übrigen stellt auch die unzureichende und unstimmmige Begründung (auf die an anderer Stelle noch näher einzugehen sein wird) meiner Beurteilung einen Verstoß gegen Artikel 25 des Statuts dar.

26. **Drittens: Verstoß des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02 und der weiteren Durchführungsanordnungen hinsichtlich des Beurteilungsverfahrens gegen Artikel 43 und Artikel 110 des Statuts**

27. Gemäß Artikel 43 des Statuts sind die Bedingungen des Beurteilungsverfahrens im Verfahren nach Artikel 110 des Statuts festzulegen. Hiermit rüge ich die genaue Einhaltung dieses Verfahrens bereits hinsichtlich des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02. Selbst wenn dieses Verfahren für den Beschluss der Kommission vom 26.04.02 eingehalten worden sein sollte, so sind Artikel 43 und Artikel 110 des Statuts dennoch durch die Vielzahl der weiteren Mitteilungen, Bestimmungen, Vorgaben und Anordnungen verletzt die in genereller Weise zum vorliegenden Beurteilungsverfahren ergangen sind. Dies gilt insbesondere für die Verwaltungsmitteilung 99-2002 vom 03.12.2002 mit ihren Regelungen zur Übergangsphase aber auch für die Vielzahl der auf den entsprechenden Webseiten der Kommission veröffentlichten Dokumente zum Beurteilungsverfahren. Artikel 43 geht davon aus, dass alle, zumindest aber alle generell geltenden und wesentlichen Bedingungen für die Beurteilung in einem ordnungsgemäßen Verfahren, nämlich jenem des Artikels 110 beschlossen werden. Die Verwaltungsmitteilungen 99-2002 enthalten ganz wesentliche und allgemeine Bestimmungen die im vorliegenden Beurteilungsverfahren generelle Anwendung gefunden haben. Dies gilt z.B. für die Frage der Konsultation des vorherigen Dienstvorgesetzten, die Punktzahlen, die Vorgabe einer Durchschnittspunktzahl und die Gewichtung der einzelnen Kriterien bzgl. der Aufteilung der Beurteilung zwischen Befähigung, Leistung und dienstliche Führung aber auch für vieles andere mehr. All dieses hätte bereits im Beschluss der Kommission vom 26.04.02 geregelt werden müssen, da allenfalls dieser die von Artikel 43, 110 des Statuts vorgesehene Durchführungsbestimmung darstellt. Dass darüber hinaus noch weitere Dokumente im Bezug auf das Beurteilungsverfahren auf den Webseiten veröffentlicht wurden ohne dass deren rechtliche Stellung verdeutlicht wurde und dass diese teilweise ebenfalls wesentliche Regelungen enthalten führt letztlich zur vollständigen Verunsicherung und Verwirrung aller Beteiligten darüber welches die eigentlichen Durchführungsbestimmungen sind; es gibt nämlich nicht mehr nur eine Quelle aus der sich der Beamte zuverlässig und vollständig über alles Wesentliche im Zusammenhang mit seinem Beurteilungsverfahren informieren kann. Auch insoweit wurde also gegen Artikel 43 und 110 des Statuts verstoßen.

28. **Viertens: Verstoß des Artikels 2 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02 gegen Artikel 43 des Statuts**

29. Artikel 43 sieht vor, dass regelmäßig „eine Beurteilung“ über Befähigung, Leistung und dienstliche Führung aller Beamten erstellt wird. Artikel 2 und die dort vorgesehene zusätzliche Vergabe von Prioritätspunkten verstößt jedoch gegen diesen Grundsatz. Tatsächlich werden hier zwei auf den gleichen Zeitraum bezogene, von einander unabhängige, zeitlich getrennte aber im Hinblick auf eine spätere Beförderung dennoch gleichberechtigte Beurteilungsverfahren eingeführt. Das Prioritätsbeurteilungsverfahren erfüllt darüber hinaus auch keinerlei Grundvoraussetzungen eines rechtmäßigen Beurteilungsverfahrens. Zum einen ist die Einbeziehung des zu Beurteilenden in keiner Weise vorgesehen, zum anderen ist der von Artikel 2 für A-Beamte vorgesehene Generaldirektor gar nicht in der Lage ist eine gerechte Beurteilung der Befähigung, Leistung und dienstliche Führung aller im nachgeordneten A-Beamten selbst vorzunehmen. Schließlich wird die Grundbeurteilung durch die Gleichstellung der unrechtmäßigen Prioritätsbeurteilung entwertet.

30. **Fünftens: Verstoß der in den Verwaltungsmitteilungen 99-2002 vom 03.12.2002 festgelegten Übergangsbestimmungen, insbesondere des durchschnittsorientierten Zielwerts und andere Leitwerte für die Vergabe von**

Verdienstpunkten gegen Artikel 27 und 43 des Statuts, gegen den Beschluss der Kommission vom 26.04.02, gegen den Gleichheitsgrundsatz und gegen das Gebot der Nichtdiskriminierung

31. Die Verwaltungsmittelungen 99-2002 enthalten u.a. folgende Bestimmung:
- *„Der durchschnittsorientierte Zielwert und andere Leitwerte für die Vergabe von Verdienstpunkten*
Die Generaldirektionen sind aufgefordert, bei der Beurteilung ihres Personals den Durchschnittswert von 14 (Bestnote: 20), den so genannten durchschnittsorientierten Zielwert, einzuhalten. Dieser Durchschnittswert von 14 muss für jede Besoldungsgruppe und in jeder Generaldirektion eingehalten werden.
Generaldirektionen, die für eine Besoldungsgruppe im Durchschnitt eine bessere Note als 15 vergeben, werden bestraft. Die Bestrafung besteht darin, dass das Prioritätspunktekontingent, das der GD beim nächsten Beförderungsverfahren für jene Besoldungsgruppe zur Verfügung steht, entsprechend reduziert wird.
- Als Beispiel sei eine GD angeführt, bei der 100 Beamte der Besoldungsgruppe B2 arbeiten. Angenommen, die in der GD tätigen Beamten der Besoldungsgruppe B2 erhalten in ihrer Beurteilung im Durchschnitt die Note 16. Die Generaldirektion erhält für ihr Personal der Besoldungsgruppe B2 statt der üblichen 250 Prioritätspunkte (100 x 2,5) lediglich ein Kontingent von 50 Prioritätspunkten (250 Punkte minus 200 Strafpunkte). Die Zahl der Strafpunkte entspricht der Zahl der Verdienstpunkte, die die Generaldirektion über die durchschnittliche Verdienstpunktzahl hinaus verteilt hat; in diesem Falle sind es 100 x (16-14). Eine Generaldirektion, deren Durchschnittswert (für eine bestimmte Besoldungsgruppe) 15 überschreitet, kann allerdings den Beförderungsausschuss auffordern, ihre Strafpunktzahl zu stornieren oder zu reduzieren, sofern für die Überschreitung einschlägige Gründe vorliegen. Die Generaldirektionen sind aufgefordert, nicht nur den durchschnittsorientierten Zielwert einzuhalten, sondern außerdem darauf zu achten, dass die Noten 12 bis 16 an Beamte vergeben werden, die eine normale Laufbahnentwicklung verdienen; die Noten 17 bis 20 sind für Beamte mit schneller Laufbahnentwicklung vorgesehen, die Noten 10 und 11 dagegen für Beamte mit langsamer Laufbahnentwicklung. Erhält ein Beamter weniger als 10 Verdienstpunkte, sind Maßnahmen einzuleiten, um seine Leistung zu verbessern; eine Beförderung in jenem Jahr ist ausgeschlossen. Wenn wir uns ansehen, wie die Beförderungen in der Vergangenheit gehandhabt wurden, ist festzustellen, dass etwa 15 % der Beförderten eine schnelle, 75 % eine normale und 10 % eine langsame Laufbahnentwicklung aufwiesen. Daraus folgt, dass etwa 15% der Beamten eine Note zwischen 17 und 20 erhalten werden; etwa 75% der Beamten erhalten Noten zwischen 12 und 16 und etwa 10% die Note 10 oder 11. „*
32. Diese Bestimmung verletzt Artikel 43 indem er den Beurteilungsspielraum und das Ermessen des Beurteilenden unrechtmäßig begrenzt.
33. Sie verletzt die in Artikel 2 Absatz 2 Satz 1 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02 vorgesehene alleinige und ursprüngliche Verantwortlichkeit des Beurteilenden für die Erstellung der Beurteilung. Wie auch in meinem Falle beurteilt der Beurteilende nur eine kleine Anzahl von Beamten und kann sich daher gar kein vollständiges Bild über deren Qualität im Verhältnis zu anderen machen, insbesondere weil er keine weiteren Beamten der gleichen Besoldungsgruppe beurteilt. Wird er nun aber dennoch auf die Einhaltung eines Durchschnittswertes verpflichtet, so führt dies unweigerlich zu einer Annäherung und bei besonders pflichtwilligen Beurteilenden wie in meinem Falle sogar zu einer geringfügigen Unterschreitung des Durchschnittswertes (um gegenüber dem Gegenzeichnenden Beamten auf der sicheren Seite zu sein) ohne dass den Umständen des Einzelfalls hinreichend Rechnung getragen wird.
34. Nach Aussagen meines Gegenzeichnenden Beamten hat in meinem Falle sogar vor der Beurteilung durch meinen Beurteilenden eine Besprechung aller Beurteilender der Direktion C der DG ENTR stattgefunden in welcher die Punktzahlen festgelegt wurden. Auch dies verstößt gegen Artikel 2 Absatz 2 Satz 1 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02.
35. Im übrigen verletzen die zitierten Übergangsbestimmungen Artikel 27 und 43 indem sie eine sachgerechte Beurteilung aller Beamter im vornherein verhindern. Während nämlich Artikel 27 schon hinsichtlich der Einstellung davon ausgeht das alle Beamten „ in bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten Ansprüchen genügen“ so wird durch die vorliegende Regelung ein eben solches Resultat als Durchschnitt der Beurteilungen bereits im Vorfeld ausgeschlossen.

Dies umso mehr als man angesichts der der Kommission obliegenden Fürsorge- und Förderungsverpflichtungen ja sogar davon ausgehen muss, dass die Fähigkeiten der diensttuenden Beamten noch höher als jene der neu eingestellten Beamten liegen werden.

36. **Sechstens: Verstoß der in den Verwaltungsmitteilungen 99-2002 vom 03.12.2002 festgelegten Übergangsbestimmungen, insbesondere der dort festgelegten Allgemeinen Grundsätze gegen Artikel 43 des Statuts, gegen den Beschluss der Kommission vom 26.04.02, gegen den Gleichheitsgrundsatz und gegen das Gebot der Nichtdiskriminierung**

37. Die Verwaltungsmitteilungen 99-2002 enthalten im Abschnitt „Allgemeine Grundsätze und Zeitplan“ u.a. folgende Bestimmung:

„Im Rahmen der Beurteilungsrunde erhält jeder Beamte eine Gesamtnote zwischen 0 und 20. Die Gesamtnote ergibt sich aus drei Einzelbewertungen: einer Note für die Leistung des Beamten (von 0 bis 10), einer Note für die Befähigung (von 0 bis 6) und einer Note für die dienstliche Führung (von 0 bis 4).

Die Gesamtnote wird anschließend in "Verdienstpunkte" umgerechnet, die im Hinblick auf eine künftige Beförderung von Bedeutung sind.

Für die meisten Beamten ist die Zahl der Verdienstpunkte mit der Gesamtnote identisch. So bekommt zum Beispiel ein Beamter, der eine Gesamtnote von 14 (von 20 möglichen) Punkten erhalten hat, 14 Verdienstpunkte.“

38. Letztlich liegt hierin der Austausch einer mehrschichtigen und aussagekräftigen Beurteilung von Befähigung, Leistung und dienstlicher Führung durch eine gleichmacherische und nur anscheinend objektive Zahl, nämlich die Gesamtnote. Die Bildung einer Gesamtnote ist jedoch weder Artikel 43 des Statuts vorgesehen, noch mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz (der ja ebenfalls gebietet ungleiches ungleich zu behandeln) noch mit dem Diskriminierungsverbot vereinbar.

Das folgende Beispiel dreier Fälle mit gleicher Gesamtnote (14 Punkte) mag dies veranschaulichen:

- Beamter 1: 9 Leistungspunkte, 3 Befähigungspunkte und 2 Punkte für dienstliche Führung;
- Beamter 2: 6 Leistungspunkte, 4 Befähigungspunkte und 4 Punkte für dienstliche Führung;
- Beamter 3: 4 Leistungspunkte, 6 Befähigungspunkte und 4 Punkte für dienstliche Führung;

Es ist offensichtlich, dass, wenn man akzeptiert, dass die Leistung (10 Punkte) das wichtigste Beurteilungskriterium ist, der Beamte 1 gegenüber dem Beamten 3 diskriminiert wird. In der Mathematik ist es Gegenstand des Schulstoffes des 1. Schuljahres dass man 3 kg Apfelsinen, 2 kg Zitronen und 5 kg Äpfel nicht einfach zusammenrechnen darf, und Artikel 43 und auch Artikel 45 Absatz 1 Satz 2 2. Halbsatz des Statuts erfordern kein scheinobjektives Zusammenrechnen sondern eine die Vielfalt und Verschiedenheit gewichtende Abwägung aller drei Kriterien.

39. **Siebtens: Verstoß der in den Verwaltungsmitteilungen 99-2002 vom 03.12.2002 festgelegten Übergangsbestimmungen, insbesondere des Verfahrens bei mehreren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gegen Artikel 43 des Statuts, gegen den Beschluss der Kommission vom 26.04.02, gegen den Gleichheitsgrundsatz und gegen das Gebot der Nichtdiskriminierung**

40. Die Verwaltungsmitteilungen 99-2002 enthalten folgende Bestimmung:

„Hat der Beamte während des Beurteilungszeitraums mehrere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehabt, fungieren als beurteilender Beamter und als gegenzeichnender Beamter stets die am 31.12.2002 für ihn zuständigen Dienstvorgesetzten. Sie vergeben die Gesamtnote (Bestnote: 20) im Rahmen der Beurteilung.

Der beurteilende Beamte muss allerdings seine Vorgänger konsultieren. Diese Verpflichtung erstreckt sich auf alle Beamten, die während des Beurteilungszeitraums wenigstens drei Monate lang unmittelbare Dienstvorgesetzte des zu beurteilenden Stelleninhabers gewesen sind. Im Rahmen dieser Konsultation kann sich der Beurteilende von der Leistung, Befähigung und dienstlichen Führung des zu beurteilenden Beamten während des Zeitraums, in dem ihm dieser nicht unterstellt war, ein Bild machen. Der beurteilende Beamte und der gegenzeichnende Beamte berücksichtigen die Stellungnahmen der früheren Dienstvorgesetzten des zu beurteilenden Beamten. Die früheren Dienstvorgesetzten können jedoch keine Punkte vergeben. In der Praxis können Dienstvorgesetzte, die am 31.12.02 nicht die Rolle des Beurteilenden innehaben, sofern sie dies wünschen schon jetzt, also ohne abzuwarten, bis sie dazu aufgefordert werden, formlos oder auf einem alten oder neuen Beurteilungsformular ihre Stellungnahmen abgeben, um die zuständigen Dienstvorgesetzten des zu beurteilenden Beamten entsprechend zu informieren. Die aus den Konsultationen resultierenden Stellungnahmen/Anmerkungen werden vom Beurteilenden unter Angabe des Datums und des Verfassers in das elektronische Formular in ein zu diesem Zweck eingerichtetes Feld eingegeben. Dem Beurteilten ist eine Kopie des Originals in der Papierfassung auszuhändigen. Das Original wird in der Personalakte abgelegt. „

41. Demgegenüber sehen Artikel 4 Absatz 3 und 4 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02 die unabhängige, Durchführung und getrennte Bewertung im Rahmen zweier Beurteilungsverfahren die erst anschließend durch eine pro-rata Bewertung zusammengefasst werden.
42. Soweit die Verwaltungsmittelungen 99-2002 eine abweichende Regelung vorsehen, können sie auch nicht auf den Übergangscharakter des erstmalig neuen Beurteilungsverfahrens gestützt werden, denn solche Übergangsregelungen sind ja bereits im Beschluss vom 26.04.02 in Artikel 4 Absatz 1 explizit vorgesehen, jedoch nur für die abweichende Dauer des Beurteilungszeitraums und hinsichtlich der Ausnahme von der vorherigen Zielfestlegung des Artikels 7 Absatz 1. Hätte der Gesetzgeber weitere Ausnahmen gewollt so wären diese in gleicher Weise zu regeln gewesen. Die Tatsache das dies nicht erfolgt ist belegt den Verstoß gegen Artikel 4 des Beschlusses vom 26.04.02.
43. Eine solche Sonderregelung ist im übrigen schon deshalb nicht im Beschluss vom 26.04.02 erfolgt da sie auch materiell rechtswidrig ist. Sie verstößt nämlich gegen das Gleichbehandlungsgebot und das Diskriminierungsverbot. Das Gleichbehandlungsgebot gebietet nämlich, dass wenn wie im meinen Falle zwei gleiche Zeiträume zur Beurteilung anstehen, diese auch im gleichen Verfahren und mit gleichem Gewicht durchgeführt werden müssen. Da ohnehin beide Dienstvorgesetzten mit dem neuen Beurteilungsverfahren vertraut sind und dieses auch in einer Vielzahl von Fällen durchgeführt haben, gab es keinerlei sachlichen Grund die Bewertung meiner Zeit beim OPOCE ohne anhörendes Beurteilungsgespräch, auf einem anderen Formular, ohne Widerspruchsmöglichkeit und ohne Aufnahme in Sysper 2 (entgegen selbst der Regelungen in den Übergangsvorschriften) durchzuführen. Dieser Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot ist in meinem Falle angesichts der wesentlich besseren Beurteilung von Leistung und Befähigung durch den ehemaligen Dienstvorgesetzten auch entscheidungsrelevant. Die Nichtbenutzung des normalen Formulars und der Punkteskala hat die Nichtberücksichtigung meiner Leistungen beim OPOCE und die unzureichende Endbeurteilung erst ermöglicht.
44. **Achtens: Verstoß meiner Beurteilung gegen Artikel 8 Absatz 6 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02**
45. Ausweislich Sysper 2 wurde in meinem Falle die Stellungnahme des Paritätischen Ausschusses durch Giulia DEL BRENNNA für Giulio GRATA (DG ENTR) unterzeichnet. Das Giulio Grata jedoch ebenfalls der Gegenzeichnende Beamte war, verstößt dies gegen Artikel 8 Absatz 6 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02.
46. **Neuntens: Verstoß meiner Beurteilung gegen Artikel 8 Absatz 7 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02**

47. Gemäß Artikel 8 Absatz 7 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02 hat der Berufungsbeurteilende binnen 3 Tagen nach Stellungnahme des Paritätischen Ausschusses durch eine begründete und abschließende Entscheidung zu treffen. Zwar sehen Fußnoten 12 und 10 hier eine kurze Überschreitung der Frist im Falle von Abwesenheit oder höherer Gewalt vor, in meinem Falle hat der Berufungsbeurteilende jedoch erst am 02.05.2003 auf die Stellungnahme des Paritätischen Ausschusses vom 27.03.2003 reagiert ohne sich auf Abwesenheit oder höhere Gewalt zu berufen. Die vorgesehene Frist wurde im übrigen auch nicht nur kurz, sondern um das Zehnfache überschritten. Eine solche erhebliche Überschreitung muss auch angesichts der gegenüber den Fristversäumnissen durch den Beurteilten vorgesehenen Sanktionen (vgl. Artikel 7 Absatz 5 des Beschlusses der Kommission vom 26.04.02) und des Grundsatzes des fairen und waffengleichen Verwaltungsverfahrens zur Unwirksamkeit der Beurteilung führen. Wäre mir ebenfalls eine Fristverlängerung um das Zehnfache ermöglicht worden, so hätte ich insbesondere meine Berufungsbegründung noch wesentlich sorgfältiger ausarbeiten und mit weiterem rechtlichen Hintergrund versehen können. So aber musste ich sie innerhalb kürzester Zeit, ohne aktive Notifizierung über den Fortgang des Verfahrens (d.h. ich musste jeden Tag eine erneute Überprüfung in Sysper 2 vornehmen und wurde nicht aktiv benachrichtigt) in ein teilweise nicht funktionierendes System eingeben, was natürlich die Qualität meiner Berufungsbegründung und damit meine Chancen auf sachgerechte Beurteilung durch den Berufungsbeurteilenden verringert hat.
48. **Zehntens: Verstoß meiner Beurteilung gegen Artikel 11, 21 und 24 des Statuts, die Interinstitutionelle Vereinbarung vom 25. Mai 1999 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat der Europäischen Union und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über die internen Untersuchungen des Europäischen Amtes für Betrugsbekämpfung (OLAF), den daraufhin ergangenen Beschluss der Kommission vom 2. Juni 1999 über die Bedingungen und Modalitäten der internen Untersuchungen zur Bekämpfung von Betrug, Korruption und sonstigen rechtswidrigen Handlungen zum Nachteil der Interessen der Gemeinschaft sowie gegen den Grundsatz der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.**
49. Am 30.07.2002 habe ich den Direktor von OLAF über das m.E. nach rechtswidrige Verhalten meiner Vorgesetzten beim OPOCE in Kenntnis gesetzt. Diese hatte ich in Ausübung der mir aus Artikel 21 des Statuts obliegenden Beratungspflicht bereits seit Herbst 2001 mehrmals darüber unterrichtet, dass ich Ihr Verhalten als rechtswidrig und gegen die Interessen der Gemeinschaften gerichtet angesehen habe. Unabhängig von ihrer Kenntnis über die Einschaltung von OLAF war ihnen daher meine Haltung zu ihrem Tun bekannt und hat sich bei der von Herrn Steinitz abgegebenen Stellungnahme im Rahmen meines Beurteilungsverfahrens zu meinem Nachteil ausgewirkt. Eben diese nachteiligen Auswirkungen hätten aber sowohl nach Artikel 11, 21 und 23 des Statuts als auch nach Artikel 2 Unterabsatz 3 des Beschlusses der Kommission vom 2. Juni 1999 von der Kommission vermieden werden müssen. Im übrigen ergibt sich gleiches bereits aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Dienstherrn.
50. Aus vorgenannten Bestimmungen folgt, dass die Kommission zumindest für jene Fälle wie meinen, in denen OLAF angesichts ausreichender Verdachtsmomente eine Untersuchung (Az; OF/2002/0356) eingeleitet hat, Sonderregelungen (wie sie z.B. für Personalvertreter auch geschaffen wurden) hinsichtlich des Beurteilungsverfahrens hätte vorsehen müssen. Nur so kann nämlich pro-aktiv effektiver Schutz vor Diskriminierung gewährleistet werden, da es ansonsten dem Beurteilten obliegt nachzuweisen das eine Diskriminierung stattgefunden hat, was als solches bereits eine Diskriminierung darstellt.

51. Im vorliegenden Fall ist jedoch auch dieser Nachweis zumindest hinsichtlich der Aussagen „comme responsable d’une équipe n’a pas su motiver et utiliser au mieux ses collaborateurs“ und „qui pourraient être valorisés par une plus grande écoute des autres“ möglich. Die Zeugenaussage meiner damaligen Mitarbeiter wird nämlich beweisen, dass etwaige Motivationsdefizite bei ihnen nicht durch mein Verhalten, sondern nur dadurch hervorgerufen wurden dass auch sie das Verhalten meiner Vorgesetzten nicht als im Interesse der Gemeinschaften liegend begriffen und sich die Diskriminierung meiner Person – da ich auf die Einhaltung eines rechtmäßigen Verfahrens drang – auf das gesamte Team nachteilig auswirkte. Insbesondere die Formulierung „utiliser au mieux“ im Sinne der rechtswidrigen Zielsetzungen meiner Vorgesetzten und „plus grande écoute des autres“ nämlich die Befolgung deren rechtswidriger Anweisungen zeigen mehr als deutlich warum hier eine abwertende Beurteilung stattfand. Demgegenüber hieß es in der – dem rechtswidrigen Verhalten meiner Vorgesetzten vorhergehenden – Beurteilung für den Zeitraum bis zum 30.06.2001 über mein gleiches Verhalten noch: „M. Strack est un chef d’équipe qui demande à ses collaborateurs le même engagement que le sien, qui forme ses collaborateurs et qui génère autour de son travail un enthousiasme pour le projet“.
52. Meine Besorgnis über eine befürchtete Diskriminierung aufgrund meiner Einschätzung des Verhaltens meiner Vorgesetzten hatte ich bereits im Jahre 2002 gegenüber OLAF ausdrücklich zum Ausdruck gebracht auch daraufhin ist jedoch kein effektiver Schutz erfolgt.
53. Auf die Rüge dieses Punktes wurde im Berufungsverfahren nur deshalb verzichtet weil er zunächst keinen sichtbaren Eingang in die Endbeurteilung gefunden hatte. Mit der Aufnahme des Satzes „In his previous service (OPOCE), Mr. Strack, heading a team, was not able to motivate sufficiently his collaborators.“ durch den Berufungsbeurteilenden hat sich dies jedoch grundlegend geändert. Im übrigen wurde die Aufnahme dieses Satzes im Hinblick auf die Vorbeurteilung auch nicht und somit unzureichend begründet.
54. **Elftens: Verstoß meiner Beurteilung gegen die aus den Bestimmungen des Statuts (insbesondere Art. 24, 25 und 43) und allgemeinen Grundsätzen der Rechtsprechung zum Verwaltungsrecht folgende Begründungspflicht, sowie gegen das Willkürverbot.**
55. Im Urteil des Gerichts erster Instanz vom 21.10.1992 T-23/91, Henri Maurissen gegen Rechnungshof der Europäischen Gemeinschaften, Punkt 41 Rec. S. II-02377 drückt sich der Richter so aus: “

41 Zwar verfügen also die Beurteilenden bei der Bewertung der Arbeit derjenigen, die sie zu beurteilen haben, über einen weitgehenden Beurteilungsspielraum; wie der Gerichtshof jedoch in seinem Urteil vom 21. November 1991 in der Rechtssache C-269/90 (Technische Universität München, Slg. 1991, I-5469, Randnr. 14) entschieden hat, kommt, wenn die Verwaltung über einen solchen Beurteilungsspielraum verfügt, eine um so grössere Bedeutung "der Beachtung der Garantien zu, die die Gemeinschaftsrechtsordnung ... gewährt. Zu diesen Garantien gehören insbesondere die Verpflichtung des zuständigen Organs, sorgfältig und unparteiisch alle relevanten Gesichtspunkte des Einzelfalles zu untersuchen, das Recht des Betroffenen, seinen Standpunkt zu Gehör zu bringen, und das Recht auf eine ausreichende Begründung der Entscheidung. Nur so kann [der Gemeinschaftsrichter] überprüfen, ob die für die Wahrnehmung des Beurteilungsspielraums maßgeblichen sachlichen und rechtlichen Umstände vorgelegen haben." Folglich dienen die den Bewertungen in der Tabelle für die Einzelbeurteilungen beigefügten "Etwaigen Bemerkungen" dem Zweck, diese Bewertungen zu begründen, um dem Kläger zu erlauben, sich in Kenntnis aller Gesichtspunkte ein Bild von ihrer Berechtigung zu machen, und gegebenenfalls dem Gericht deren Kontrolle zu ermöglichen. Eine solche, und sei es beschränkte, Kontrolle ist nur möglich, wenn die Bewertungen, die weniger günstig sind als die in der vorangegangenen Beurteilung abgegebenen, von den Beurteilenden begründet werden, und wenn zwischen diesen Bewertungen und den Bemerkungen, die zu ihrer Begründung bestimmt sind, Kohärenz besteht.

«

56. Meine vorhergehende Beurteilung mit einem „exzellent“ und fünf „superieur“ war deutlich besser als die nunmehrige die hinsichtlich aller Kriterien nur noch ein „gut“ vorsieht. Dies gilt auch für den Wortlaut insbesondere mit Blick auf die bereits zuvor zitierten diametral entgegenstehen Aussagen hinsichtlich meiner Fähigkeiten im Bezug auf die Motivation meiner Mitarbeiter beim OPOCE. Die in der jetzigen Beurteilung enthaltenen Aussagen sind zu oberflächlich um den von der Rechtsprechung bezüglich des Umfanges der Begründungspflicht aufgestellten Kriterien zu genügen.
57. Im übrigen ist die Beurteilung auch in sich widersprüchlich. Der in der Selbsteinschätzung dargelegte Sachverhalt hätte angesichts der dargestellten Leistungen und Befähigungen und auch im Hinblick auf dienstliche Führung zu einer in jeder Hinsicht zumindest „sehr guten“ Beurteilung führen müssen. Wenn der/die Beurteilenden diese Einschätzung nicht teilten, so hätten sie dies im einzelnen und unter jeweiliger Bezugnahme auf die Selbstbeurteilung darlegen und begründen müssen. Genau dies ist jedoch nicht geschehen. Die Selbstbeurteilung ist somit integraler Bestandteil der Beurteilung geworden, die Bepunktung steht somit in krassem Widerspruch zur Beurteilung.
58. Gleiches gilt auch für die Abschnitte „Contributions to other activities“ und „Personal development“ der Selbstbeurteilung die in der Begründung der Beurteilung und insbesondere im Bereich „Additional duties“ keinerlei Entsprechung gefunden haben.
59. Was die Beurteilung meiner Leistung angeht, so ist im Formular selbst eine „sehr gute“ Leistung mit den Worten definiert: *„ Einige Ziele wurden überschritten, oder es wurden mehrere Ziele (darunter auch vorrangige) trotz besonders schwieriger Bedingungen am Arbeitsplatz erreicht.“* Diese besonders schwierigen Bedingungen am Arbeitsplatz haben bei mir sowohl beim OPOCE (siehe OLAF-Akte und sogar die Beurteilung spricht von „Mr. Strack has achieved good results despite of difficulties“) als auch angesichts der Situation eines vollkommen neuen Arbeitsumfeldes („present tasks, which where completely new to him“) und eines schwierigen Vertragspartners (dem sogar die Kündigung des Vertrages angedroht werden musste) bei DG ENTR (siehe unwidersprochene Aussagen in der Selbstbeurteilung) vorgelegen. Da ich in beiden Fällen „quality and quantity within given timescales“ erreicht habe und das Vorhandensein von „some guidance“ bei einem neuen Job unvermeidlich ist wären meine Leistungen demnach mit 7 oder 8, keinesfalls aber mit nur 6 Punkten zu beurteilen gewesen. Die Vergabe von nur 6 Punkten stellt einen eindeutigen Widerspruch zwischen textlichen Aussagen und Punktzahl dar.
60. Im Punkte Befähigung gelten obige Aussagen entsprechend. Einerseits wird mir ein „high level of competencies in legal aspects and informatics“ also gleich in zwei höchst unterschiedlichen Bereichen bescheinigt und auch die weiteren Formulierungen sind sehr positiv aber auch hier bleibt die vergebene Punktzahl deutlich hinter den textlichen Aussagen zurück und damit letztlich unbegründet.
61. Hinsichtlich der dienstlichen Führung wurde auf die unbegründete, unzutreffende und unzulässige Aussage bzgl. meiner Zeit beim OPOCE bereits hinreichend eingegangen. Darüber hinaus finden sich wiederum ausschließlich sehr positive Formulierungen die zu einer besseren Bewertung hätten führen müssen.
62. Insgesamt lässt sich feststellen dass meine Beurteilung – bis auf die falsche und erst nachträglich hinzugefügte Aussage zur Mitarbeitermotivation beim OPOCE – nur äußerst positive Feststellungen enthält, die in keiner Weise als rechtmäßige Begründung einer Bepunktung dienen können, die insgesamt unter dem durch die Übergangsbestimmungen einzuhaltenden Durchschnittspunktzahl liegt, mir demnach faktisch also eine unterdurchschnittliche Leistung, Befähigung und dienstliche Führung bescheinigt. Dieser Widerspruch stellt auch einen Verstoß gegen das Willkürverbot dar.
63. Ein weiterer Verstoß gegen das Willkürverbot liegt in der Berücksichtigung sachfremder Erwägungen. Da ich nicht neu in der Kommission war als ich zu DG ENTR gewechselt bin durfte diese Tatsache genauso wenig nachteilige Auswirkungen auf meine Beurteilung haben

wie die Tatsache dass ich DG ENTR nach lediglich 10 ½ Monaten wieder verließ um eine sich abzeichnende (Rück-)Versetzung zum OPOCE im Rahmen der Auflösung von DG ENTR Direktion C zu verhindern. Genau dieses ist aber durch das Verhalten meines Beurteilenden geschehen und durch die weiteren Beurteilenden geduldet worden. Herr König hatte mir bereits im Gespräch sinngemäß erklärt, er könne mir kein „sehr gut“ geben, da ich ja nur so kurz da gewesen sei. Darüber hinaus finden sich im Zusammenfassenden Teil seiner Beurteilung die Worte: „He is leaving DG ENTR at the time of the present exercice“ die zu dem zu beurteilenden Zeitraum in keinerlei Zusammenhang stehen aber deutliche Rückschlüsse auf die wahren – vollkommen sachfremdem - Gründe meiner Bepunktung liefern. Im übrigen liegt hierin auch ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz da jemandem mit Dienststellenwechsel gegenüber jemandem ohne Dienststellenwechsel hinsichtlich der Beurteilung grundsätzlich gleiche Chancen eingeräumt werden müssen, was vorliegend nicht geschehen ist.

64. Um eine Kohärenz zwischen Beurteilungstext und Bepunktung herbeizuführen ist die Punktzahl meiner Beurteilung für den Zeitraum 01.07.2001 – 31.12.2002 nach oben zu korrigieren.
65. Letzteres war wohl auch der Hintergrund für die Feststellung des paritätischen Ausschusses dass in meiner Beurteilung die Zeit beim OPOCE nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Der Berufungsbeurteilende hat dem jedoch nicht genügend Rechnung getragen in dem er nur den Begründungstext nicht aber die Punktzahl veränderte. Es ist offensichtlich dass die Beurteilung meiner Zeit beim OPOCE im Punkte Leistung und Befähigung deutlich besser war und deren Berücksichtigung demnach zu einer Anhebung der Gesamtpunktzahl hätte führen müssen.
66. **Zwölftens: Verstoß der erst durch den Berufungsbegründenden hinzugefügten negativen Aussagen über meine dienstliche Führung gegen Artikel 43 Absatz 2 des Statuts, die Grundsätze des fairen Verwaltungsverfahrens, des Rechts auf rechtlichen Gehörs und des Verbots der „reformatio in peius“.**
67. Die falschen Aussagen des früheren Vorgesetzten beim OPOCE waren zunächst nicht Gegenstand meiner Beurteilung (weder innerhalb von Sysper 2 noch im Text meiner Beurteilung) und sind daher auch nicht Streitgegenstand des durch meine Berufungsbegründung definierten Berufungsverfahrens geworden. Wenn diese nunmehr durch den Berufungsbeurteilenden ohne meine vorherige Anhörung (die in diesem Punkte ja auch zu keinem anderen Zeitpunkt stattfand) in das Verfahren einbezogen wurde so stellt dies zugleich einen Verstoß gegen die Grundsätze des fairen Verwaltungsverfahrens, des Rechts auf rechtlichen Gehörs und des Verbots der „reformatio in peius“ dar.
68. Auch die in Artikel 43 Absatz 2 Satz 2 des Statuts vorgesehene Möglichkeit zur Hinzufügung Zweckdienlicher Bemerkungen würde mir – da solches in Sysper 2 gar nicht vorgesehen ist – in rechtswidriger Weise verwehrt.
69. **Dreizehtens: Verstoß meines Beurteilungsverfahrens und meiner Beurteilung gegen das Gebot des Schutzes des legitimen Vertrauens und die Regel "patere legem quam ipse fecisti".**
70. Wie bereits dargelegt hat die Kommission die Bestimmungen des Statuts, insbesondere des Artikels 43 des Statuts, sowie der dazu ergangenen Durchführungsbestimmungen verletzt. Folglich hat sie den Grundsatz des Schutzes des legitimen Vertrauens und die Regel "patere legem quam ipse fecisti" nicht respektiert.
71. In der Tat ist es legitim davon auszugehen, dass die Kommission den Grundsatz „pacta sunt servanda“ und die Bedingungen des Beschäftigungsvertrages, nämlich jene des Statuts respektiert.

72. Nach ständiger Rechtsprechung umfasst das Recht, auf Schutz des legitimen Vertrauens auch Fälle in denen die Verwaltung begründete Hoffnungen entstehen ließ. Im vorliegenden Fall wurde dieses Recht hinsichtlich des nichtbeachteten Vertrauens in die ordnungs- und rechtmäßige Durchführung des Beurteilungsverfahrens 2001-2002 verletzt.
73. **Vierzehntens: Verstoß des Beurteilungsverfahrens gegen die der Kommission gegenüber ihren Beamten obliegende Fürsorgepflicht und gegen das Recht auf rechtliches Gehör**
74. Nach ständiger Rechtsprechung obliegt der Verwaltung hinsichtlich ihrer Beamten eine Fürsorgepflicht, die auch durch Artikel 24 des Statuts bestätigt wird. Es ist ein dem Statut zugrunde liegendes allgemeines Rechtsprinzip das auch im Gleichgewicht der Rechte und der gegenseitigen Pflichten in den Beziehungen zwischen der öffentlichen Hand und den Beamten des öffentlichen Dienstes seinen Ausdruck findet. Diese Pflicht impliziert insbesondere, dass die Verwaltung, wenn sie in Entscheidungen hinsichtlich der Situation eines Beamten trifft, die die Gesamtheit der Elemente in Erwägung zieht, die ihre Entscheidung bestimmen können, und dabei nicht nur das Interesse des Dienstes, sondern auch das Interesse des betroffenen Beamten angemessen berücksichtigt. Dies umfasst die Pflicht dem Betroffenen zum angemessenen Zeitpunkt und in geeigneter Weise rechtliches Gehör zu gewähren.
75. In meinem Beurteilungsverfahren haben aber weder haben der Beurteilende, noch der Gegenzeichnende Beamte, noch der Berufungsbeurteilende meine schutzwürdigen Interessen ausreichend berücksichtigt.
76. Der Beurteilende Beamte hat dies u.A. dadurch versäumt, dass er mir einerseits im Laufe meiner gesamten Tätigkeit bei DG ENTR auftrag im wesentlichen an seinen Stellvertreter statt an ihn selbst zu berichten und mit diesem eng zusammenzuarbeiten, er andererseits aber eben diesen Stellvertreter im Zusammenhang mit meiner Beurteilung in keiner Weise hinsichtlich meiner Leistung, Befähigung oder dienstlichen Führung befragt, geschweige denn auf dessen sehr positive Einschätzungen Rücksicht genommen hätte. Auch hat er mir im Gespräch außer der oben zitierten sachfremden Einschätzung (er könne mir kein „sehr gut“ geben, da ich ja nur so kurz da gewesen sei) welche ich auf die Gesamtpunktzahl bezog, keinerlei Einschätzung über seine Beurteilung gegeben so dass mir diesbzgl. auch keine Gelegenheit gegeben wurde ihn von der Fehlerhaftigkeit seiner Einschätzung zu überzeugen. Der Fürsorgepflicht und dem Recht auf rechtliches Gehör wurde demnach nicht genügt.
77. Im übrigen hat auch der Gegenzeichnende Beamte seine Fürsorgepflicht verletzt. Dies schon deshalb weil wir uns erst im Widerspruchsverfahren erstmals persönlich begegneten (das von mir mehrmals ersuchte Vorstellungsgespräch kam nie zustande) - zu einem Zeitpunkt also in dem er (ohne mich jemals persönlich gesprochen zu haben) bereits seine Beurteilung über mich abgegeben hatte - und auch er keinerlei Erkundigungen bei anderen Kollegen einholte mit denen ich ständig zusammenarbeitete.
78. Aber schon die generelle Ausgestaltung der Rolle(n) des Gegenzeichnenden Beamten im neuen Beurteilungsverfahren stellt einen Verstoß gegen die der Kommission obliegende Fürsorgepflicht dar. Dies gilt insbesondere insoweit als diesem eine dreifache Rolle zukommt: Einerseits ist er – typischerweise und auch in meinem Falle - der direkte Dienstvorgesetzte des Beurteilenden und somit dessen typischer Weisungsgeber was andererseits den Beurteilenden als dessen typischen Weisungsempfänger kennzeichnet. In dieser Rolle hat er für die Umsetzung des gesamten Beurteilungsverfahrens und u.a. auch die Einhaltung der Vorgaben der Verwaltung zu sorgen und kann abweichendes Verhalten des Beurteilenden in dessen Beurteilung sanktionieren. Schon hier kann und wird er also enormen Druck ausüben und den originären Beurteilungsspielraum des Beurteilenden beschneiden. Zweitens hat der Gegenzeichnende Beamte die Rolle des Gegenzeichnenden d.h. er muss - noch bevor der Beurteilte überhaupt von seiner Beurteilung Kenntnis erlangt - seine Stellungnahme zur Einschätzung des Beurteilenden

abgeben. Spätestens hier ist seine gefestigte Meinung gefragt. Damit unvereinbar ist dann aber die dritte Rolle, nämlich desjenigen der das erste und einzige Gespräch über die Einwendungen des Beurteilten führt. Der Beurteilte – und genauso erging es mir auch – hat nämlich im neuen Verfahren gar keine Gelegenheit mehr mit dem Beurteilenden das Ergebnis oder auch nur einen Entwurf seiner Beurteilung und insbesondere seiner Bepunktung zu diskutieren. Im Gespräch mit dem Gegenzeichnenden Beamten sitzt er dann jedoch nicht mehr – wie noch im alten Verfahren – einem bisher nicht beteiligten und somit unbefangenen Dritten gegenüber, sondern jener Person die schon vorher – ohne mit dem Beurteilten gesprochen zu haben – die Beurteilung gegengezeichnet hatte. Es ist offensichtlich, dass dies schon systemimmanent dazu führen wird, dass Änderungen der Beurteilung unwahrscheinlicher sind, als wenn sie von einem am Vorverfahren Unbeteiligten geprüft würden. Zum Zeitpunkt des Widerspruchsgesprächs wird der Gegenzeichnende Beamte nur unter erschwerten Bedingungen und nicht mehr unparteiisch und neutral urteilen da er damit sein eigenes (Vor)Urteil als solches qualifizieren müsste was naturgemäß wesentlich schwieriger ist als die unvoreingenommene Überprüfung der durch einen Dritten erstellten Beurteilung.

79. Dieser Mangel an Fürsorge und auch an rechtlichem Gehör wird auch nicht durch den Berufungsbeurteilenden ausgeglichen da dieser – wie auch in meinem Falle – sich über die Leistungen des Beurteilten gar kein direktes eigenes Bild machen kann (dieses vielmehr nur durch die an der Aufrechterhaltung ihres Urteils interessierten Vorinstanzen vermittelt bekommt) und ja noch nicht einmal ein Gespräch mit dem Beurteilten führt. Folglich hat die Kommission die ihr obliegende Fürsorgepflicht verletzt.

V. Schlußfolgerungen:

Angesichts dessen, was soeben dargestellt wurde, verlange ich;

das Beurteilungsverfahren 2001-2002, soweit es mich betrifft, zu annullieren;

und zusätzlich,

die über mich erstellte Beurteilung (REC/CDR) für den Zeitraum vom 1.7.2001 bis 31.12.2002 aufzuheben.

Guido Strack

RECLAMATION (Art. 90 §2)

Name Vorname: Strack Guido _____

N° Personnel: 6499, Grad: A6/3

Bereitstellung (GD, Dienst usw.): EUROSTAT A4

Verwaltungsadresse: BECH A2/168 _____

Telephon: 38226 _____

Betrifft:

- Annulation des Beurteilungsverfahrens 2001 – 2002, soweit es mich betrifft; zusätzlich,
- Aufhebung meiner Beurteilung (REC/CDR) für den Zeitraum 1.7.2001-31.12.2002.

Ich übermittele beiliegend die Fassung meiner Beschwerde in vier Exemplaren.

Ich übermittele der GD ADMIN von Luxemburg ein anderes Exemplar.

Luxemburg, den 31. Juni 2003 _____

Unterschrift: _____

Name des Vorgesetzten	Titel	Datum	Unterschrift	

STRACK Guido (ESTAT)

Attachment 4

From: STRACK Guido (ESTAT)
Sent: Dienstag, 16. September 2003 09:40
To: BRUENER Franz-Hermann (OLAF)
Cc: SCHREYER Michaele (CAB); VANDEN ABEELE Michel (ESTAT); KINNOCK Neil (CAB); SPITZER Harald (OLAF)
Subject: Whistleblowing at the Commission - a look form a whistleblowers position

Dear Mr. Bruener,

please let me again thank you for yesterdays meeting (in follow up of my attached mail to Mr. Kinnock) and the opportunity to present my views on the situation of whistleblowers at the Commission.

Thanks to this meeting I am now confident that at least OLAF is aware of the related problems and especially the need for speedy and transparent investigations, for one clear contact person guiding and supporting the whistleblower throughout the procedures and even for the need to assure that whistleblowers are effectively protected against their hierarchy wherever they need this kind of protection (e.g. special rights within the CDR framework).

I hope you will be able to convince the Commission and especially Mr. Kinnock to support these efforts, to attribute sufficient resources to them and thus to contribute to the needed change of mentality throughout staff and especially in higher management avoiding a future where statements like the ones in http://www.europarl.eu.int/experts/9_en.htm#9.4 are still as valid as today.

Looking forward to hearing from you as far as my case is concerned.

Best regards,

Guido STRACK

Administrator

Eurostat - Unit A4 - Research and development, methods and data analyses

BECH A2/168

5, rue Alphonse Weicker

L-2721 LUXEMBOURG

Direct line: 00 352 4301 38226

Fax: 00 352 4301 34149

mailto:guido.strack@cec.eu.int

Internet: <http://europa.eu.int/comm/eurostat>

The views expressed are those of the writer and may not in any circumstances be considered as stating an official position of the European Commission (Eurostat).

Previous mail:

Dear Mr. Kinnock,

Am I correct that, referring to your statements related to the situation at Eurostat made in the Cocobu meeting on 16. July 2003 and on other occasions your knowledge and position on the situation of whistleblowing and wrongdoing in the Commission could be summarised as follows:

To your best knowledge the Commission does not discriminate whistleblowers but does everything to protect them. You are not aware of other cases similar to the Eurostat one where the financial interests of the commission have been seriously hurt by wrongdoings of top officials. You think that OLAF is well equipped to investigate possible fraud and misconduct of various kinds, in such a way that one could best expect to get a thorough authoritative and rapid outcome from these investigations.

Am I correct?

If that is your position, my case might perhaps give you an inside view on how all this looks from a whistleblowers position.

I can tell you already now: my vision is a bit different.

Almost two years ago I was working in OPOCE and became aware of, in my view illegal activities, by all of my hierarchy, including the director general of OPOCE. Following my obligations from the statute I did inform them about my position. But instead of changing their behaviour they even intensified it and managed to cut myself - being responsible for the execution of that contract - out from the information flow. In parallel I was put under quite a lot of pressure to adapt to their way of dealing with the dossier.

As I did not want to be involved into these wrongdoings anymore I decided to leave OPOCE starting to work at DG ENTR C4 in April 2002. However my conscience did not calm down, my health did not become better and I could not forget what had happened.

So I finally decided to become a whistleblower by informing the director general of OLAF of what I knew about what had happened at OPOCE on 30.07.2002. Throughout the first two months I did not hear anything from OLAF at all, after asking them they said they first need to decide if an official investigation should be opened. After that had been done (OF/2002/0356) I was called for an interview in mid November 2002, but it took even some more months before I got a printed version of that recorded interview. This transcript was of such poor quality that I had to revise it thoroughly before sending it back. Since then, even despite explicit questioning of the investigator on the state of the case I did not manage to get any information from OLAF.

In parallel the Commission decided that the part of DG ENTR C4 in which I was working should become a part of OPOCE. For obvious reasons I did not want to go back there, so I had a hard time of finding another job at the Commission services in Luxembourg. Finally I found one at ESTAT which now turns out to be not the best place for re-establishing my belief into the correctness and trustworthiness of the European Commission services.

As though that was not depressing enough, I was object of your new CDR and promotion procedures, which in my opinion are completely illegal (see attached complaint according to Article 90 II of the statute). This gave my former boss at OPOCE the opportunity to pay back what he viewed as disloyalty by giving me unjustified bad marks on conduct, and it provided my boss at DG ENTR with a possibility to take revenge for the fact that I was leaving his unit after only a short period. Finally the CDR appeal decision, integrating a „reformatio in peius“ was done by the new general director of DG ENTR who only got into his post thanks to Ms. Andreasen.

So to summarise my experience:

Whistleblowers do not have any support, they are isolated and left alone with the - in my case as well health-related - problems the situation creates. OLAF does not give a too professional image and does not at all inform the whistleblowers what is happening and if their allegations were justified or not. Within one year they should have been able to finish their investigation into a case like the one I brought up, enabling me to know if I was right or wrong bringing up the allegations and thereby relieving the pressure I still feel. There is nothing in place that hinders the people in your hierarchy to put pressure on you to co-operate with them if they want to execute wrongdoings. Neither is there anything to stop them from punishing you through the new CDR procedure.

Finally from my perspective the Commission and yourself give the impression of having no real interest in discovering wrongdoings of high ranking officials and protecting whistleblowers as long as the media are not forcing you. This is not establishing my confidence that a Commission that started with „0 tolerance against misconduct and fraud“ is still keeping its word.

Best regards,

Guido STRACK

Administrator

Eurostat - Unit A4 - Research and development, methods and data analyses

BECH A2/168

5, rue Alphonse Weicker

L-2721 LUXEMBOURG

Direct line: 00 352 4301 38226

Fax: 00 352 4301 34149

mailto:guido.strack@cec.eu.int

Internet: <http://europa.eu.int/comm/eurostat>

The views expressed are those of the writer and may not in any circumstances be considered as stating an official position of the European Commission (Eurostat).



beschwerde902_cd
r_final.doc (8...