



EUROPÄISCHE KOMMISSION

GENERALDIREKTION

HUMANRESSOURCEN UND SICHERHEIT

Direktion D – Rechtsfragen, Kommunikation und Beziehungen zu Interessengruppen

Der Direktor

Ref. Ares(2011)412545 - 13/04/2011

Brüssel, den **11 AVR. 2011**
HR.D.2 AS/ac Ares (2011) 436392

ANTWORT DER ANSTELLUNGSBEHÖRDE AUF DIE BESCHWERDE VON HERRN GUIDO STRACK (Nr R/723/10)

Mit Schreiben vom 13.12.2010, das am selben Tag beim Referat HR.D.2 – "Beschwerden und Verfahrensüberwachung" – zunächst unter dem Aktenzeichen D/723/10 registriert wurde, legte Herr Guido STRACK gemäß Artikel 90 Absatz 2 des Beamtenstatuts ('BS') Beschwerde ein gegen die Entscheidung der Behörde, die von ihm im Rahmen einer gütlichen Einigung vor Gericht erstrebten Änderungen im Arbeitszeugnis nicht einzufügen.

SACHVERHALT

Herr STRACK ist ein wegen Dienstunfähigkeit im einstweiligen Ruhestand befindlicher ehemaliger Beamter der Kommission.

Am 1. März 2004 hatte Herr STRACK gegen die Entscheidung über die Beurteilung seiner beruflichen Entwicklung für den Beurteilungszeitraum 2001 - 2002 Klage beim Gericht Erster Instanz (GEI) erhoben (T-85/04).

Am 5. Oktober 2004 hatte Herr STRACK gegen das in Bezug auf ihn durchgeführte Beförderungsverfahren für das Jahr 2003 Klage beim GEI erhoben (T-394/04).

Mit jeweiligem Urteil vom 30. Januar 2008 entschied das GEI in beiden Rechtssachen. Es hob sowohl die Entscheidung über die Beurteilung der beruflichen Entwicklung Herrn STRACKS für den Beurteilungszeitraum 2001 - 2002, als auch die Entscheidung über die Vergabe prioritärer Punkte an Herrn STRACK für das Beförderungsverfahren 2003 und die Entscheidung, ihn in diesem Verfahren nicht zu befördern, auf.

Mit elektronischem Schreiben vom 8. Mai 2008 beantragte Herr STRACK die Umsetzung beider Urteile sowie eine angemessene Entschädigung für Verzögerungen und Schäden.

Mit einer Beschwerde vom 27. November 2008 begehrte Herr STRACK die umgehende Umsetzung der Urteile des GEI vom 30. Januar 2008 und verlangte die Zahlung einer angemessenen Entschädigung für die Verzögerungen und Schäden in Bezug auf das Beurteilungs- und Beförderungsverfahren.

Hinsichtlich der Schadensersatzforderung wies die Anstellungsbehörde die Beschwerde als unbegründet zurück.

Daraufhin legte Herr STRACK Klage beim Gericht für den öffentlichen Dienst ein.

Das Verfahren wurde unter dem Aktenzeichen F-62/09 eröffnet.

Im Verfahren vor dem Gericht für den öffentlichen Dienst, Aktenzeichen F-62/09, Guido STRACK gegen Kommission, erklärten beide Parteien ihr Einverständnis zu einer gütlichen Einigung. Unter Punkt 5 im Protokoll der informellen Sitzung vom 6. Juli 2010 wird aufgeführt, dass die Beklagte (Kommission) dem Kläger (Herrn STRACK) ein wohlwollendes Dienstzeugnis für die gesamte Dauer seines aktiven Dienstes bei der Beklagten ausstellen und am 15. September 2010 übergeben wird.

Der Prozessvertreter von Herrn STRACK legte einen Entwurf eines Arbeitszeugnisses vor.

Die Kommissionsvertreter stellten die Zustimmung zu diesem Entwurf jedoch unter den Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Dienste.

Am 2. September 2010 sandte der Prozessvertreter der Kommission einen Entwurf eines Arbeitszeugnisses an den Prozessvertreter von Herrn STRACK mit der Bitte, ihm bis zum 7. September 2010 mitzuteilen, ob er mit dem Zeugnisentwurf einverstanden sei.

Am 8. September 2010 sandte der Prozessvertreter von Herrn STRACK daraufhin einen Änderungsvorschlag an den Prozessvertreter der Kommission. Diesen hatte er mit Kommentaren zur Begründung versehen.

Am selben Tag verkündete der Präsident des Gerichts für den öffentlichen Dienst den Beschluss, dass das Verfahren aufgrund der gütlichen Einigung geschlossen wurde.

Per Einschreiben vom 14. September 2010 und am selben Tag auch per E-Mail wurde Herrn STRACK ein wohlwollendes Dienstzeugnis zugesandt. Am 15. September 2010 sandte der Anwalt der Kommission dem Anwalt des Beschwerdeführers ein E-Mail mit dem Zeugnis. Das Einschreiben ging Herrn STRACK am 22. September 2010 zu.

Herr STRACK behauptet in seinem Schreiben vom 13. Dezember 2010 nun, dass bei Abschluss der gütlichen Einigung zwischen den Parteien Einigkeit darüber bestand, dass sich das zu erstellende Zeugnis im Wesentlichen an dem zuvor von seinem Anwalt vorgelegten Entwurf orientieren solle.

Herr STRACK ist der Meinung, dass das ihm zugesandte Arbeitszeugnis so weit von seinem Entwurf abweiche, dass es nicht mehr "wohlwollend" sei.

Er beantragt die Aufhebung des Arbeitszeugnisses vom 14. September 2010 sowie die Zahlung eines angemessenen Schadensersatzes *"für die in der Erteilung des aufzuhebenden Arbeitszeugnisses liegende Nichtbeachtung und Zweckvereitelung der zwischen mir und der Europäischen Kommission im Rahmen des Verfahrens F-62/09 getroffenen Vereinbarung sowie für die dadurch bei mir hervorgerufenen materiellen und immateriellen Schäden – mit Ausnahme der Gesundheitsschäden, deren Geltendmachung in besonderem Verfahren ich mir explizit vorbehalte"*.

Mit Schreiben vom 16. Februar 2011 fügt Herr STRACK zur Begründung seiner Beschwerde noch hinzu, dass das Arbeitszeugnis auf einem nicht rechtskräftig verwertbaren Bewertungsbericht für den Zeitraum vom 16. Februar 2003 bis zum 31. Oktober 2003, basiere, da bei dessen Erstellung ihm nicht die Möglichkeit zu rechtlichem Gehör gewährt wurde.

RECHTLICHE WÜRDIGUNG

Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass das ihm am 14. September 2010 ausgestellte Arbeitszeugnis gegen die Artikel 43 und 25 des Beamtenstatutes (BS) sowie den Grundsatz "*pacta sunt servanda*" und die Vereinbarung zwischen der Kommission und ihm vom 6. Juli 2010 verstoßen.

Außerdem ist er der Ansicht, dass das Arbeitszeugnis gegen den Fürsorgegrundsatz und das Willkürverbot verstößt.

Behaupteter Verstoß gegen Artikel 25 BS

Artikel 25 BS lautet wie folgt:

Artikel 25

Der Beamte kann sich in Statutsfragen 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.

Alle Verfügungen betreffend die Einstellung, die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit, die Beförderung, die Versetzung, die Festlegung der dienstlichen Stellung und das Ausscheiden aus dem Dienst werden in dem Organ, dem der Beamte angehört, bekannt gemacht. Die Bekanntmachung muss dem gesamten Personal während eines angemessenen Zeitraums zugänglich sein.

Zunächst möchte die Anstellungsbehörde darauf hinweisen, dass es sich bei dem Arbeitszeugnis nicht um eine Verfügung aufgrund des Statuts handelt, sondern um einen Teil einer Vereinbarung zur gütlichen Beilegung eines Rechtsstreits. Daher ist die Anstellungsbehörde der Meinung, dass die Anwendbarkeit des Artikels 25 BS nicht gegeben ist.

Aber selbst wenn davon auszugehen wäre, dass es sich um eine Verfügung im Sinne des BS handelt (*quod non*), macht der Beschwerdeführer nicht hinreichend deutlich, in welcher Weise das Arbeitszeugnis Artikel 25 BS verletzt haben soll.

Sollte der Beschwerdeführer der Meinung sein, dass das Arbeitszeugnis nicht seinem Vorschlag entspricht und es daher mit einer Begründung hätte versehen werden müssen, kann die Anstellungsbehörde dem Argument nicht folgen. Das Arbeitszeugnis an sich stellt eine einheitliche Maßnahme dar, daher kann nicht jeder einzelne Satz dieser Maßnahme begründet werden.

Behaupteter Verstoß gegen Artikel 43 BS

Artikel 43 Beamtenstatut lautet wie folgt:

Artikel 43

Über Befähigung, Leistung und dienstliche Führung aller Beamten wird regelmäßig, mindestens aber alle zwei Jahre, unter den von den einzelnen Organen gemäß Artikel 110 festgelegten Bedingungen eine Beurteilung erstellt. Jedes Organ erlässt Bestimmungen, die dem Beamten das Recht einräumen, im Rahmen des Beurteilungsverfahrens Einspruch einzulegen; dieses Recht muss vor Einreichung einer Beschwerde nach Artikel 90 Absatz 2 in Anspruch genommen werden.

Ab der Besoldungsgruppe 4 kann die Beurteilung für Beamte in der Funktionsgruppe AST auch eine auf den Leistungen beruhende Bewertung der Befähigung des betreffenden Beamten enthalten, die Funktion eines Beamten der Funktionsgruppe AD wahrzunehmen.

Die Beurteilung wird dem Beamten bekanntgegeben. Er ist berechtigt, der Beurteilung alle Bemerkungen hinzuzufügen, die er für zweckdienlich hält.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass es sich bei dem Verfahren, für das die gütliche Einigung gesucht wurde, um ein Verfahren gegen die Nichtumsetzung eines Urteils im Rahmen von Beförderungsentscheidungen gehe und daher gegen Artikel 43 BS verstoßen werde. Andererseits führte er in der Beschwerdeschrift unter Punkt 26 an, dass es sich bei dem beanstandeten Arbeitszeugnis gerade nicht um eine Beurteilung im Sinne des Artikels 43 BS handele.

Die Anstellungsbehörde ist der Auffassung, dass Artikel 43 gerade nicht auf den vorliegenden Fall anwendbar ist. Es ist richtig, dass Gegenstand des Verfahrens, zu dessen gütlicher Beilegung die Vereinbarung getroffen wurde, die Umsetzung von Urteilen zu Beurteilungs- und Beförderungsentscheidungen ist. Dies bedeutet jedoch nicht, dass das Arbeitszeugnis selbst Gegenstand einer Beurteilungs- oder Beförderungsentscheidung ist.

Der Beschwerdeführer macht in keiner Weise deutlich, wie das Arbeitszeugnis gegen Artikel 43 des BS verstoßen hätte.

Behaupteter Verstoß gegen den Grundsatz "*pacta sunt servanda*" und gegen die zwischen Herrn STRACK und der Kommission am 6 Juli 2010 getroffene Vereinbarung:

Der Grundsatz "*pacta sunt servanda*" besagt, dass Verträge einzuhalten sind. Bei der Vereinbarung zur gütlichen Einigung handelt es sich um eine vertragliche Abrede der beiden Parteien.

Herr STRACK ist nun der Auffassung, dass das Arbeitszeugnis nicht wohlwollend sei und damit ein Teil der Vereinbarung nicht erfüllt wurde. Er führt in Punkt 31 seiner Beschwerdeschrift aus: "*Bei dem Arbeitszeugnis ging es nicht in erster Linie um eine objektiv kritische Beurteilung meiner Leistungen. Es ging vor allem um einen wohlwollenden und Streitbefriedenden Akt mit dem die Kommission ihre Versäumnisse wenigstens teilweise wieder ausgleichen und mir eine positive Anerkennung – als Einstieg in die Gesamtkonfliktlösung der Nr. 7 – meiner Leistungen bei der Kommission verschaffen sollte. Zugleich sollte mir durch die Wahrung deutscher Zeugnisstandards die Möglichkeit er-*

öffnet werden – soweit meine Erkrankung dies zulässt- jenes Zeugnis auch im Rahmen von zukünftigen Bewerbungen um berufliche Aktivitäten außerhalb der Kommission für mich nutzbringend einzusetzen."

Die Anstellungsbehörde betont in diesem Zusammenhang, dass auch ein wohlwollendes Arbeitszeugnis der Wahrheitspflicht unterliegt und demnach objektiv sein muss.

Grundsätzlich obliegt auch bei einem wohlwollenden Arbeitszeugnis die Einschätzung und damit auch die Formulierung dem Arbeitgeber.

Die von Herrn STRACK beanstandeten Punkte, beziehen sich häufig auf die "deutsche Zeugnissprache", von der er der Meinung ist, sie werde in dem Zeugnis nicht richtig angewandt.

Hier weist die Anstellungsbehörde zunächst darauf hin, dass sie kein deutscher Arbeitgeber ist und schon aus diesem Grund nicht auf die in deutschen Arbeitszeugnissen vorkommenden Wendungen hin festgelegt werden kann.

Die Anstellungsbehörde teilt außerdem die Einschätzung nicht, dass die Verwendung oder Nichtverwendung von Wendungen oder Floskeln das fragliche Zeugnis negativ verändern. Die von Herrn STRACK erwähnten Floskeln oder Vorschläge müssen nicht zwingend in einem wohlwollenden Arbeitszeugnis vorkommen.

Das Arbeitszeugnis ist in seiner Gesamtheit zu lesen und die Anstellungsbehörde ist der Auffassung, dass es sich bei dem Zeugnis um ein wohlwollendes Zeugnis handelt.

Der Beschwerdeführer betont mehrfach, dass er das Zeugnis nur extern verwenden und der Anstellungsbehörde nicht entgegen halten werde. Damit begründet er auch seinen Wunsch nach mehr Entgegenkommen bei den Formulierungen.

Diese Argumentation erscheint der Anstellungsbehörde als nicht einleuchtend, da sie sich an die Wahrheitspflicht des Zeugnisses gebunden fühlt. Wem gegenüber ein solches, dieser Pflicht entsprechendes Arbeitszeugnis dann letztendlich geltend gemacht wird, kann somit dahingestellt bleiben.

Weiterhin ist der Beschwerdeführer der Meinung, dass das Zeugnis auf Grundlagen erstellt wurde, die nicht hätten verwendet werden dürfen. Er bezieht sich vor allem auf den Beurteilungsbericht für das Jahr 2003

Hier möchte die Anstellungsbehörde darauf hinweisen, dass dieser Bericht nicht als Grundlage für das Zeugnis, sondern allenfalls als Gedächtnisstütze gedacht war.

Die Anstellungsbehörde ist mithin der Auffassung, dass das Arbeitszeugnis den Anforderungen an ein wohlwollendes Arbeitszeugnis entspricht und daher den vertraglichen Pflichten nachgekommen wurde.

Vermeintlicher Verstoß gegen die Fürsorgepflicht:

Die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht ist das Gegenstück zu der umfassenden Dienstpflicht des Beamten. Eine solche Fürsorgepflicht besteht auch im Beamtenrecht der Europäischen Union. Sie spiegelt das Gleichgewicht der Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen wider, das das Beamtenstatut für die Beziehungen zwischen der Anstellungsbehörde und dem Personal im öffentlichen Dienst vorsieht. Diese Pflicht bedeutet

insbesondere, bei Entscheidungen, die die Beamten betreffen, alle Faktoren zu berücksichtigen, die ihre Entscheidung beeinflussen, nicht nur die Interessen des Dienstes, sondern auch die Interessen des betroffenen Beamten. (siehe Urteil des Gerichts für den öffentlichen Dienst vom 7. Juli 2010 in der Rechtssache F-116/07, Tomas gegen Parlament, noch nicht in der Sammlung veröffentlicht, Randziffer 165 mit weiteren Nennungen).

Herr STRACK führt aus, dass dadurch, dass das Zeugnis nicht in der in deutschen Arbeitszeugnissen üblichen Zeugnissprache formuliert sei, er bei einer eventuellen Gesundung mehr Schwierigkeiten habe, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden. Dies hätte von der Anstellungsbehörde im Rahmen der Fürsorgepflicht erkannt werden müssen und daher hätte sie ihm ein Arbeitszeugnis ausstellen müssen, das seinen Formulierungsvorschlag weitestgehend berücksichtigt.

Es geht also darum, das dienstliche Interesse gegen das Interesse des Beschwerdeführers abzuwägen.

Das Interesse des Beschwerdeführers liegt hier darin, das Arbeitszeugnis im Falle seiner Gesundung für Bewerbungen nutzen zu können und damit einen so positiven Eindruck zu erwirken, dass er anderen Bewerbern vorgezogen wird.

Das Interesse des Dienstes liegt darin, dass er weder von dem Beschwerdeführer selber noch von Dritten aufgrund eines unrichtigen Arbeitszeugnisses rechtliche Konsequenzen zu fürchten hat. Dies ist dann nicht der Fall, wenn das Arbeitszeugnis wohlwollend ist.

Folglich ist, wenn wie oben bereits dargelegt, das Zeugnis wohlwollend ist und der Wahrheitspflicht genügt, die Fürsorgepflicht des Dienstherrn erfüllt.

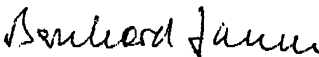
Zum Antrag auf Schadensersatz

Ein Anspruch auf Schadensersatz setzt voraus, dass ein Schaden entstanden ist. Der Beschwerdeführer behauptet, dass ihm durch das Arbeitszeugnis materielle und immaterielle Schäden entstanden seien, begründet seine Behauptung aber nur damit, dass das Zeugnis nicht seinem Vorschlag entspreche und damit nicht die Vereinbarung vom 6. Juli 2010 erfülle.

Da die Anstellungsbehörde der Auffassung ist, dass das Arbeitszeugnis den Anforderungen der Vereinbarung genügt, kann sie keinen Grund für einen Anspruch auf Schadensersatz erkennen.

ENTSCHEIDUNG

Aus den oben genannten Gründen weist die Anstellungsbehörde die Beschwerde von Guido STRACK als unbegründet zurück.


Bernhard JANSEN