

SEMELET-GARCIN Astrid

From: stracgu@googlemail.com on behalf of Guido Strack [guido.strack@googlemail.com]
Sent: 13 April 2011 18:43
To: Euro-Ombudsman
Cc: BONNOR Peter
Subject: Beschwerde gegen die Europäische Kommission
Follow Up Flag: PB (asg)
Flag Status: Blue
Attachments: G_Strack_Art_90_2_wg_Zeugnis.pdf; 90_2_Zeugnis.zip; 20110216_Ergaenzung.docx; 20110411_723-10_NoteD2.pdf; 20110411_723-10_FinalDecision.pdf



Sehr geehrter Herr Diamandouros,

hiermit erhebe ich eine Beschwerde gegen die Entscheidung der EU-Kommission vom 11.04.2011 mit welcher diese meine Verwaltungsbeschwerde vom 13.12.2011 unter dem Aktenzeichen R/723/10 zurückgewiesen hat.

Inhaltlich kann ich dabei zunächst weitgehend auf meine Verwaltungsbeschwerde vom 13.12.2011 sowie die hierzu am 16.02.2011 vorgenommene Ergänzung verweisen. Die dort vorgebrachten Argumente halte ich aufrecht. Diese wurden durch die Beschwerdeentscheidung der Kommission auch in keiner Weise entkräftet.

Die Beschwerdeablehnung der Kommission vom 11.04.2011 leidet darüber hinaus unter folgenden Fehlern und Rechtsirrtümern:

- Sie verkennt, dass der Kommission, sowohl hinsichtlich der von ihr nicht übernommenen Passagen des ersten Zeugnisentwurfs meines Prozessvertreters als auch hinsichtlich der Ablehnung der später von diesem und in der Beschwerde auch von mir jeweils mit detaillierter Begründung geforderten Änderungen des Kommissionstextes ihrerseits eine Begründungspflicht oblag. Natürlich ist Art. 25 des Statuts hier anwendbar und selbst wenn nicht, folgt eine solche Begründungspflicht jedenfalls aus Art. 41 Abs. 2 c) der EU-Grundrechtscharta und allgemeinen Rechtsgrundsätzen der Mitgliedstaaten.

- Sie verkennt weiter, dass die Kommission ihrer Begründungspflicht nicht nachgekommen ist. Dafür reicht allein die jetzt erhobene unbegründete Behauptung, dass erteilte Zeugnis sei "wohlwollend" nicht aus. Dies insbesondere angesichts der Tatsache, dass die Prozessvertreter der Kommission - und dies bestreitet die Kommission ja nicht - bei Vergleichsabschluss damit einverstanden waren den Entwurf meines Prozessvertreters als Grundlage zu nehmen. Ich bestreite nicht, dass die Kommission hiervon noch abweichen durfte. Die Kommission war aber auch aufgrund jenes Vorverhaltens verpflichtet ihre textlichen Abweichungen im Einzelnen zu begründen. Dies hat sie nicht getan und hierdurch meine Rechte verletzt.

- Auch die Ausführungen der Kommission zur Gebotenheit der Verwendung der deutschen Zeugnissprache gehen fehl. Es ist offensichtlich, dass die Europäische Kommission nicht

15/04/2011

generell gehalten ist, ihre Zeugnisse und Beurteilungen in deutscher Zeugnissprache zu verfassen. Vorliegend ergab sich diese Verpflichtung jedoch aus der Auslegung der mit mir getroffenen Vereinbarung und insbesondere des der Kommission bekannten Verwendungszweckes (näheres dazu in meiner Verwaltungsbeschwerde). Meine diesbezüglichen Interessen waren offensichtlich und von der Kommission im Rahmen des Fürsorgegrundsatzes auch zu beachten. Dies hat sie aber nicht getan. Zugleich gab es aber auch keine dienstlichen Interessen, die einer Beachtung meiner Interessen, also einem möglichst positiven Zeugnis entsprechend deutscher Zeugnissprache entgegenstanden. Jedenfalls hat die Kommission hierzu auch in der Beschwerdeablehnung nichts vorgetragen. Sie führt dort lediglich aus: „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 zutreffend. Die von mir und meinem Prozessvertreter vorgeschlagenen Formulierungen sind jedoch sachlich richtig, gegenüber den Kommissionsformulierungen nachteilige rechtliche Konsequenzen für die Kommission sind nicht ersichtlich. Dies wurde beides bisher von der Kommission auch nie bestritten (da sie sich ja inhaltlich in keinem einzigen Fall zu unseren Vorschlägen geäußert hat). Demnach gab es selbst nach den Ausführungen der Kommission kein dienstliches Interesse aus dem die Ablehnung meiner Textvorschläge hätte gerechtfertigt werden können. Dann aber war hier, nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der Vorgeschichte und dem Sinn und Zweck des Vergleichs, meinen Vorschlägen zu folgen. Die Kommission bewegte sich nämlich hier nicht mehr im Bereich völliger Ermessensfreiheit, sondern war durch den Vergleich gebunden. Wenn die Formulierungen A und B möglich sind, A und B korrekt sind und es für den Beurteilenden keinen begründbaren Unterschied gibt, so bedeutet ein „wohlwollendes Zeugnis“ eben gerade jene Formulierung zu verwenden die vom Beurteilten als wohlwollend empfunden und vorgeschlagen wurden, erst Recht wenn dessen Vorschlag zuvor als Basis anerkannt wurde. Nur diese Vorgehensweise gewährleistet nämlich, dass dem Wohl des Beurteilten – wie es in seinem Wunsch zum Ausdruck gebracht wurde – Rechnung getragen wird. Im Ergebnis war das Zeugnis der Kommission also gerade nicht „mein Wohl wollend“ sondern „mein Wohl ignorierend“. Spätestens nachdem ich sie darauf hingewiesen hatte, hätte die Kommission also nach einer Lösung suchen müssen, die auch meine Interessen berücksichtigt. Dies hat sie nicht getan und damit den Vergleich und den Grundsatz „pacta sunt servanda“, den Fürsorgegrundsatz und auch den zumindest entsprechend anwendbaren Art. 43 des Statuts und letztlich auch das Willkürverbot verletzt.

- Aufgrund des Verhaltens der Kommission habe ich nicht zum im Vergleich vorgesehenen Datum ein dessen Anforderungen entsprechendes Zeugnis erhalten. Ich war und bin also an dessen Verwendung gehindert. Außerdem ging es bei dem Vergleich ja vor allem auch darum – und nur darum habe ich mich überhaupt auf den Vergleich eingelassen – den Ihnen bekannten Konflikt wenigstens in einem Teilaspekt zu lösen und so den Weg zu einer Gesamtlösung zu eröffnen. Auch dieses wurde durch das Verhalten der Kommission und ihre jetzige Beschwerdeablehnung weiterhin vereitelt. Dies alles führt bei mir zu einer großen Verunsicherung die einen immateriellen, von der Kommission zu entschädigenden Schaden darstellt.

- Die Kommission geht schließlich auch in der Beschwerdeablehnung mit keinem Wort auf die von mir gerügten objektiven Fehler in dem mir erteilten Zeugnis ein und dies obwohl sie selbst einräumt dass das Zeugnis einer Wahrheitspflicht genügen muss (deren Verletzung habe ich hinsichtlich des Kommissionstextes im Detail dargestellt, die Kommission hat aber nicht einmal allgemein behauptet, geschweige denn im Detail dargelegt, dass unser Zeugnisentwurf nicht wahr ist).

- Letztlich räumt die Kommission in der Beschwerdeablehnung auch die Verwendung der nicht ordnungsgemäßen Beurteilungsentwürfe ein: „als Gedächtnisstütze“. Insoweit wurden also Dokumente und Quellen herangezogen, zu denen mir – und meinen entsprechenden Vortrag aus der Beschwerde hat die Kommission ja nicht bestritten – kein rechtliches Gehör gewährt wurde.

Ich darf Sie um eine baldige Registrierungsbestätigung hinsichtlich dieser Beschwerde bitten.

Mit freundlichem Gruß

Guido Strack

Allerseelenstr. 1n

51105 Köln

Tel.: +49 221 1692194

BESCHWERDE (Artikel 90 Absatz 2)

Vordruck für das Deckblatt zur Einreichung des Antrags bzw. der Beschwerde bei der GD ADMIN.B.2 :
E-Mail ADMIN MAIL B2 (hr-mail-d2@ec.europa.eu) oder Fernkopie Nr. (32-2) 295.00.39 oder Büro
SC 11 4/57

Name, Vorname¹:STRACK, Guido

Personalnummer:134756.....BesoldungsgruppeAD 1004

Dienstliche Verwendung (GD, Dienststelle usw.): Pension / Invalidität

Privatanschrift:

.....Allerseelenstr.1n

.....D-51105 Köln

Telefon: ..+49 221 1692194..

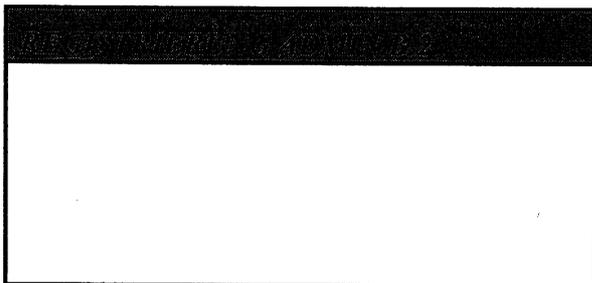
Betreff/Gegenstand:Fehlerhafte Umsetzung der Vereinbarung im Verfahren F-62/09

Beanstandete Entscheidung:Arbeitszeugnis über mich, unterzeichnet von Herrn Michel Magnier, datierend vom 14.09.2010, übermittelt mit Schreiben HR.B.4/CJ/Is D(2010) datierend vom gleichen Tage, mir zugestellt mit Einschreiben am 22.09.2010 (Anlage A1)

Anbei übermittle ich zur Registrierung meinen Antrag* / meine Beschwerde*².

Datum und Ort:Köln, 13.12.2010

Unterschrift :



*** Nichtzutreffendes bitte streichen.**

N.B.: Das Verfahren für die Bearbeitung von Anträgen und Beschwerden ist in den Verwaltungsmitteilungen Nr. 28-2006 vom 18.05.2006 bekannt gegeben worden. Wenn Sie binnen vier Monaten nach dem Tag der Einreichung des Antrags/der Beschwerde keine begründete Entscheidung erhalten, gelten die in den Artikeln 90 und 91 des Statuts vorgesehenen Fristen.

¹ Wird ein Antrag/eine Beschwerde von mehreren Personen eingereicht, ist im Rahmen des Möglichen eine Liste mit den Namen und der Dienstanschrift der betreffenden Personen beizufügen.

² Bitte keine beidseitigen Kopien und keine Heftklammern verwenden.

Guido Strack
Personalnummer: 134756 ex6499

Köln, den 13. Dezember 2010

**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

- Anträge:**
1. Auf Aufhebung des Arbeitszeugnisses, welches mir seitens der Europäischen Kommission mit Datum vom 14.09.2010 und Unterschrift von Herrn Michel Magnier erteilt wurde.
 2. Auf 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 die dadurch bei mir hervorgerufenen materiellen und immateriellen Schäden - mit Ausnahme der Gesundheitsschäden, deren Geltendmachung in gesondertem Verfahren ich mir explizit vorbehalte.

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

I. Sachverhalt:

1. Die Europäische Kommission verletzt seit 2001 fortgesetzt meine Rechte. Dies führte auch zu meiner Erkrankung und im Jahr 2005 zu meiner Frühpensionierung.
2. Mehrere von mir angestrebte und gewonnene Ombudsmannverfahren werden von der Kommission ebenso fortgesetzt ignoriert, wie die von mir gewonnenen Gerichtsverfahren. So verhielt es sich denn auch mit den Urteilen T-85/04 und T-394/04 hinsichtlich meiner rechtswidrigen Beurteilung und rechtswidrigen Nichtbeförderung, die im Januar 2008 gegen die Kommission ergingen.
3. Aus diesem Grund war ich gezwungen, das Verfahren F-62/09 gegen die Kommission einzuleiten, nicht zuletzt auch, weil vorherige zahlreiche Bemühungen meinerseits, z.B. mittels Mediation eine einvernehmliche Lösung des Konflikts zu erreichen, nur in neue, noch anhängige Rechtsstreite mündeten.
4. Im Verfahren F-62/09 wurde seitens des Gerichts eine Güteverhandlung angeregt, in der sowohl seitens des Gerichts und insbesondere des Richters Herrn van Raepenbusch als auch seitens der Kommission massiv Druck auf mich ausgeübt wurde, einer Einigung zuzustimmen und auf einige meiner Rechte insbesondere aus dem Beurteilungs- und Beförderungsverfahren zu verzichten. Im Gegenzug stellte mir die Kommission in Aussicht, dass eine Lösung im Verfahren F-62/09 den Einstieg in eine Gesamtlösung des Konflikts bilden würde.
5. Da der Kommission sämtliche Unterlagen des bisherigen Konflikts und der bisherigen Verfahren – Verwaltungsbeschwerden, Ombudsmannbeschwerden, Gerichtsverfahren jeweils inklusive Anlagen – vorliegen, wird hier auf eine erneute Übersendung dieses Materials verzichtet. Diese Unterlagen werden aber explizit auch zum Gegenstand des vorliegenden Verfahren gemacht.
6. Erst vor diesem Hintergrund entschloss ich mich schließlich, anlässlich der informellen Sitzung bei Gericht am 06.07.2010 der in dem Protokoll jener Sitzung niedergelegten Vereinbarung (Anlage A.2) zuzustimmen.
7. Punkt 5 jener Vereinbarung lautet: „Die Beklagte wird dem Kläger ein wohlwollendes Dienstzeugnis für die gesamte Dauer seines aktiven Dienstes bei der Beklagten ausstellen und am 15. September 2010 übergeben.“
8. Für die Auslegung jener Bestimmung ist es von entscheidender Bedeutung, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses jener Vereinbarung zwischen den

Parteien Einigkeit dahingehend bestand, dass sich das zu erstellende Zeugnis im wesentlichen an dem zuvor von meinem Anwalt vorgelegten Entwurf (Anlage A.3) orientieren sollte. Die anwesenden Kommissionsvertreter erklärten hierzu sinngemäß: „Wir sehen keine großen Probleme mit dem von Herrn Strack vorgelegten Entwurf. Bitte haben Sie aber Verständnis, dass Einzelheiten noch mit den Diensten der Kommission abgestimmt werden müssen“.

9. Hinzu kommt noch, dass gegenüber der vorherigen Fassung aus dem Protokoll der informellen Sitzung vom 04.05.2010 (Anlage A.4) der Vereinbarungstext hinsichtlich des Zeugnisses eigens um das Wort „wohlwollend“ und die Angabe eines Datums ergänzt wurde, um so nochmals deutlich zu machen, dass es sich bei dem Zeugnis um eine Gegenleistung und eine Art Wiedergutmachung seitens der Kommission gegenüber dem Kläger handeln sollte.
10. Zwischen allen am Abschluss der Vereinbarung Beteiligten Personen bestand darüber hinaus Einigkeit, dass mir mit dem „wohlwollenden“ Zeugnis auch – für den Fall einer Besserung meiner Gesundheit – Wege geöffnet werden sollten, mich um eine andere Tätigkeit erfolgreich bewerben zu können.
11. Gerade das „wohlwollende“ Zeugnis sollte zugleich ein entscheidender Baustein in der in Nr. 7 der Vereinbarung vom 06.07.2010 explizit angesprochenen Beilegung der Streitigkeiten zwischen mir und der Kommission werden.
12. Weiterhin wurde anlässlich des Abschlusses der Vereinbarung zwischen den Parteien mündlich vereinbart, dass die Kommission meinem Prozessvertreter baldmöglichst eine Stellungnahme zu dessen Zeugnisentwurf und einen eigenen Entwurf zukommen lassen würde und man dann – soweit nötig – noch bestehende Probleme gemeinsam besprechen und einvernehmlich regeln werde, um so zu einer von beiden Seiten akzeptierten endgültigen Textfassung des Zeugnisses zu gelangen.
13. Der vorstehende Sachverhalt kann durch alle Personen, die bei der informellen Sitzung am 06.07.2010 anwesend waren, bezeugt werden.
14. Nur aufgrund dieser Gesamtumstände erklärte ich mich schließlich mit der Vereinbarung einverstanden.
15. In der Folge geschah seitens der Kommission zunächst nichts. Erst am 02.09.2010 um 22:17 Uhr richtete der Prozessvertreter der Kommission eine E-mail an meinem Prozessvertreter, welcher ein Zeugnisentwurf beigelegt war. Zugleich wurden wir zu einer Stellungnahme bis zum 07.09.2010 aufgefordert (Anlage A.5).
16. Eine Besprechung jenes Entwurfs war aufgrund der Abwesenheit meines Prozessvertreters für wenige Tage zwischen dem 03.09.2010 und dem 05.09.2010 jedoch erst am 07.09.2010 möglich, weshalb wir eine Fristverlängerung auf den nächsten Tag erbat, und Herrn RA Wägenbaur

- unsere Stellungnahme mit E-mail vom 08.09.2010, 09:57 Uhr zuleiteten (Anlage A.6). Anzumerken ist hierzu noch, dass dem Zeugnisentwurf der Kommission keinerlei Begründung, insbesondere auch nicht hinsichtlich seiner Abweichungen zu unserem vorhergehenden Entwurf beigelegt waren. Demgegenüber enthielt unsere Stellungnahme vom 08.09.2010 konkrete Bemerkungen zum Kommissionsentwurf und zahlreiche gut begründete Kompromissvorschläge.
17. Auch diese wurden von der Kommission in der Folge aber ignoriert, indem mir dann nur noch – erneut ohne jegliche Begründung oder Erläuterung – die jetzt als endgültig bezeichnete Fassung des Zeugnisses (Anlage A.1) übermittelt wurde. Diese war mit dem vorherigen Kommissionsentwurf fast identisch. Keine der von mir gewünschten Änderungen und Verbesserungen des Zeugnisses war berücksichtigt worden.
 18. Die Übergabe des Arbeitszeugnisses erfolgte erst mit Übergabe des diesbezüglichen Einschreibens an mich am 22.09.2010, also verspätet.
 19. In der Folge hat die Kommission auch keine weiteren Schritte im Hinblick auf die in Nr. 7 der Vereinbarung vom 06.07.2010 angesprochene Beilegung der Streitigkeiten unternommen.
 20. Mit E-mail vom 09.11.2010, die am gleichen Tage registriert wurde, habe ich einen Antrag auf Dokumentenzugang nach VO 1049/2001 an die Kommission gerichtet. Dieser Antrag bezog „sich auf alle bei der Kommission und ihren Dienststellen vorhandenen Dokumente und Vermerke im Zusammenhang mit dem vor dem EU-Gericht für den Öffentlichen Dienst durchgeführten Verfahren F-62/09 (Strack./Kommission), der im Rahmen dieses Verfahrens getroffenen gütlichen Einigung und deren Umsetzung.“
 21. Diesem Antrag und auch meinen Zweitantrag vom 01.12.2010 hat die Kommission rechtswidrig bisher nicht Folge geleistet und keine der geschuldeten Dokumente an mich herausgegeben. Ich bin daher derzeit nicht in der Lage, den vollständigen Sachverhalt zu erfassen und zu schildern und in der Wahrnehmung meiner Rechte auch im vorliegenden Verfahren beeinträchtigt. Ich muss mir daher vorbehalten, die vorliegende Beschwerde zu ergänzen, sobald mir sämtliche jener Dokumente in vollem Umfange zugänglich sind.

II. Zulässigkeit:

22. Diese Beschwerde wird am 13.12.2010 eingelegt, demnach innerhalb der Frist von 3 Monaten, gerechnet ab dem Zugang der Entscheidung am 22.09.2010, die im Statut vorgesehen ist, sie ist daher zulässig.
23. Bei dem geltend gemachten Schadensersatzanspruch handelt es sich um Schäden, die durch die Erteilung des rechtswidrigen Zeugnisses und die darin liegende Missachtung und Vereitelung der Vereinbarung vom

06.07.2010 entstanden sind und daher im Zusammenhang mit der vorliegenden Beschwerde mit geltend gemacht werden können.

III. Begründetheit des Aufhebungsantrages (zu 1.):

24. Die Beschwerde ist begründet, da das mir übersandte Arbeitszeugnis vom 14.09.2010 (Anlage A.1) und die in diesem zum Ausdruck kommende Entscheidung der Kommission gegen die Artikel 43 und 25 des Statuts, den Grundsatz pacta sunt servanda und die Vereinbarung zwischen mir und der Kommission vom 06.07.2010 und auch gegen den Fürsorgegrundsatz und das Willkürverbot verstößt.
25. Ausgangspunkt ist hierbei die Nr. 5 der Vereinbarung vom 06.07.2010. Diese Bestimmung ist auszulegen auf der Basis ihres Wortlaut unter besonderer Berücksichtigung ihres Sinn und Zwecks, ihrer Vorgeschichte und der sonstigen Rahmenbedingungen, unter denen sie geschlossen wurde.
26. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es sich hierbei nicht um eine Beurteilung im Sinne des Artikels 43 des Beamtenstatuts sondern um ein besonders im europäischen Beamtenrecht eigentlich untypisches Zeugnis handelt. Aus dem Gesamtzusammenhang des Rechtsstreits F-62/09, der ja gleichsam die Fortsetzung des von mir gewonnenen Beurteilungsrechtsstreites T-85/04 bildete, ergibt sich aber, dass das Zeugnis unter anderem auch die Funktion haben sollte, all meine – mangels rechtmäßigem Handeln der Kommission – nicht rechtmäßig zustande gekommenen Beurteilungen seit 2001 zu ersetzen. Dies jedenfalls im Hinblick auf die einer Beurteilung typischer Weise innewohnende Anerkennungsfunktion hinsichtlich der Leistungen des Beurteilten.
27. Andererseits war in Nr. 4 der Vereinbarung vom 06.07.2010 klargestellt, dass das zu erteilenden Zeugnis – ganz im Unterschied zu der Beurteilung nach Artikel 43 des Statuts – keinerlei Bedeutung für meine Karriere innerhalb der Kommission haben sollte. Dass in einer Beurteilung normalerweise enthaltene, im Hinblick auf spätere Beförderungen kritisch – mit anderen leistungsstarken EU-Beamten – Leistungsvergleichende Element konnte hier demnach entfallen, oder war zumindest deutlich entschärft, was auch an der Formulierung „wohlwollend“ nochmals deutlich wird. Relevante Vergleichsgruppe war demnach hier außerdem nicht diejenige der besonders leistungsfähigen EU-Beamten sondern diejenige der „normalen“ Arbeitnehmer.
28. Zugleich ergibt sich daraus, dass das Zeugnis für die interne Karriere nicht relevant sein sollte, im Umkehrschluss auch, dass es hier darum ging, mir ein Zeugnis zu erstellen, das ich gegenüber Dritten zu meinem Vorteil als Leistungsnachweis über meine Tätigkeit bei der Kommission einsetzen können sollte. Dabei war allen Beteiligten auch klar, dass es dabei – angesichts der zwischen Deutschen in deutsch geschlossenen Vereinbarung

über ein nur in deutsch gegenüber einem deutschen Mitarbeiter zu erstellendes Zeugnis über einen in Deutschland mit deutscher Muttersprache lebenden Ex-Beamten deutscher Nationalität – vor allem um die Schaffung einer positiven Einsatzmöglichkeit im deutschen Sprachraum ging. Mit anderen Worten, dass hier die Besonderheiten der Zeugniserteilung im deutschen Sprachraum zu beachten waren.

29. Weiter kommt hinzu, dass sich alle Beteiligten zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung darüber einig waren, dass es aufgrund der zwischenzeitlich – durch das Verschulden der Kommission verstrichenen – langen Zeitraumes, gerade nicht mehr möglich war, eine normale Beurteilung meiner Leistungen, vor allem über den Zeitraum 01.07.2001 bis 31.12.2002 – in abgeschwächter Form aber auch über die späteren Zeiträume – durchzuführen.
30. Ein weiteres Problem, welches durch die Vereinbarung eigentlich gelöst werden sollte, war, dass es niemanden gibt, der angesichts der Tatsache, dass einige der mich bei „normalem“ Gang der Dinge Beurteilenden von mir angezeigt oder sonst befangen waren, eine halbwegs objektive Beurteilung meiner Leistungen aus eigener Anschauung mit der gebotenen Neutralität hätte vornehmen können.
31. Demnach ist klar: 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 der Vergangenheit 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 Wahrung deutscher Zeugnisstandards die Möglichkeit eröffnet werden – soweit meine Erkrankung dies zulässt – jenes Zeugnis auch im Rahmen von zukünftigen Bewerbungen um berufliche Aktivitäten außerhalb der Kommission für mich nutzbringend einzusetzen.
32. Dieser Maßstab wird auch dadurch bestätigt, dass der Zeugnisentwurf, den mein Prozessvertreter vor dem Abschluss der Vereinbarung den Prozessvertretern der Kommission zugeleitet hatte, genau diesem Maßstab entsprach und die Prozessvertreter der Kommission und der Richter ihn auch als taugliche, somit allenfalls noch in Details zu verändernde, Grundlage für die Zeugnisabfassung bezeichneten.
33. Weiter spricht für den dargestellten Maßstab, dass die Endfassung eben nicht einseitig im völlig freien Ermessen durch die Kommission festgeschrieben werden sollte, sondern dass anlässlich des Abschlusses der Vereinbarung Einigkeit darüber bestand, dass etwaige Änderungen gegenüber unserem Entwurf in Abstimmung mit mir und in dem Bemühen um eine konsensuale Lösung besprochen werden sollten.

34. Hierum haben mein Prozessvertreter und ich uns auch dann noch bemüht, als die Kommission uns bereits ihren ersten – von unserem in entscheidenden Punkten sehr weit abweichenden – Entwurf zugeleitet hatte. Wir haben keineswegs auf unserem ersten – für mich sicherlich noch günstigeren – Entwurf beharrt, sondern einen Kompromissvorschlag gemacht, mit dem wir der Kommission so weit als irgend möglich entgegengekommen sind. Dieser wurde aber ohne den Dialog zu suchen willkürlich und rechtswidrig implizit und unter Verstoß gegen Artikel 25 Absatz 2 Satz 2 des Beamtenstatuts auch ohne Begründung durch Erlass der Endfassung zurückgewiesen, womit zugleich auch gegen den Fürsorgegrundsatz, den Grundsatz pacta sunt servanda und analog auch gegen Artikel 43 des Beamtenstatuts verstoßen wurde.
35. Die negativen Abweichungen der im Zeugnis verwandten Formulierungen vom oben dargestellten, hier vereinbarten Maßstab, werden im folgenden in der Reihenfolge ihres Auftretens im Zeugnis dargestellt:
36. 1. Absatz: Hierzu muss ich mir eine spätere Reaktion vorbehalten, da mir bisher rechtswidrig die Ergebnisse der Konsultationen der betroffenen Dienststellen trotz meines Dokumentenzugangsantrages nicht vorliegen. Ich fordere auch im Rahmen des vorliegenden Verfahrens deren Herausgabe, um mir so zu ermöglichen, im Detail dazu Stellung zu nehmen. Solange mir diese nicht vorliegen, ist das Verfahren im übrigen nicht fair im Sinne der einschlägigen Rechtsnormen. Außerdem weise ich schon jetzt darauf hin, dass das Konsultationsverfahren auch dann rechtswidrig wäre, wenn befangene Kommissionsbeamten, ganz entgegen der Absichten der Vereinbarung im Konsultationsverfahren Gelegenheit gegeben worden wäre, auf das Ergebnis in ungebührlicher Weise Einfluss zu nehmen und mir so „noch eins auszuwischen“. Die vorliegende Endfassung des Zeugnisses lässt für mich nur den Schluss zu, dass genau dies hier passiert ist.
37. 2. Absatz – Satz 2: Hier entspricht das mir erteilte Zeugnis nicht nur nicht dem hohen hier vereinbarten Maßstab, sondern ist objektiv falsch. Eine schon ausweislich des Beamtenstatuts, erst recht aber für eine – jedem Zeugnis als Zweckbestimmung innewohnende – Bewerberbeurteilung wesentliche Tatsache wird weggelassen. Es macht aus meiner Sicht und auch aus Sicht eines potentiellen zukünftigen Arbeitgebers einen erheblichen Unterschied, ob eine Erkrankung wie bei mir auf dienstliche Ursachen zurückzuführen, als quasi in aufopfernder Weise entstanden ist, oder ob es sich hierbei um eine reine Privatangelegenheit handelt. Das Beamtenstatut erkennt diese Unterscheidung in dem Gegensatz der Absätze 3 und 5 des Artikels 78 explizit an. Ich bin eben nicht „aufgrund einer“ (einfachen) „Erkrankung in den vorzeitigen Ruhestand versetzt“ – denn dies entspräche Artikel 78 Absatz 3, sondern ausweislich der Entscheidung

der Kommission nach Artikel 78 Absatz 5 also dienstbedingt (Anlage A.7). Dementsprechend war die Kommission vorliegend verpflichtet, diese Unterscheidung, welche in unserem ersten Zeugnisentwurf enthalten war, und auch in unserem Kompromissvorschlag erneut gefordert und begründet wurde, in den endgültigen Zeugnistext aufzunehmen. Dass dies nicht geschah, verletzt meine o. g. Rechte.

38. 3. Absatz – Satz 1: Ein Zeugnis muss nachvollziehbar und bestimmt sein. Diesem Anspruch genügt der Text der Kommission nicht, wenn im 1. Satz des 3. Absatzes sehr vage auf „eine große Anzahl“ Bezug genommen wird. Hier war eine genauere Bestimmung im Sinne unseres Vorschlages „mehrere Zehntausend“ geboten. Erst mit dieser korrekten Bezifferung wird der hohe Selektionsgrad und die von mir bewältigte Schwierigkeit, mich in einem solchen Verfahren durchzusetzen deutlich. Die vage Formulierung der Kommission nimmt also ohne Grund die Schilderung eines positiven Aspekts aus dem Zeugnis heraus und verschlechtert dieses somit ohne Begründung. Eine nicht notwendige und unbegründete Verschlechterung der Beurteilung ist aber mit einem „wohlwollenden“ Zeugnis im Sinne des dargelegten Maßstabs nicht vereinbar.
39. 4. Absatz – nach Satz 3: An dieser Stelle fehlt im Kommissionstext der in unseren Entwürfen enthaltene Satz: „Ihm oblagen die umfassende juristische Begleitung und die technische und organisatorische Neukonzeption des Projekts.“ Dieser Satz ist eine zutreffende, von der Kommission bisher nicht bestrittene Schilderung meiner Tätigkeiten im Bereich CONSLEG. Diese ist auch wesentlich, da hier schwierige Aufgaben, um nicht zu sagen die schwierigsten Aufgaben geschildert werden, die ich im Rahmen meiner Tätigkeit bei der Kommission erfolgreich bewältigt habe und noch dazu deutlich gemacht wird, dass ich nicht nur in einem sondern in den drei Bereichen Recht, Technik und Organisation/Neukonzeption erfolgreich tätig war. Dies waren über einen Zeitraum mehrerer Jahre die Schwerpunkte meiner Tätigkeit, die weit über eine bloße Produktionsleitung und Kontrolle hinausgingen. Indem der Zeugnistext der Kommission hierzu keinerlei Ausführungen macht, ist er unvollständig und genügt nicht den dargestellten Anforderungen.
40. 4. Absatz – am Ende: Dies ist die einzige Stelle wo der Endtext der Kommission von deren erstem Entwurf abweicht, indem der Verweis auf meine Tätigkeiten als Abwesenheitsvertreter des Referatsleiters jetzt gänzlich unerwähnt bleibt. Hierzu hieß es in den Anmerkungen unseres Kompromissvorschlages: „Die Vertretung des Referatsleiters erfolgte nicht nur in Bezug auf die eigene Sektion des Herrn Strack. Sollte sich die Kommission dieser Einschätzung nicht anschließen können, sollte dieser Satz u. E. vollständig gestrichen werden.“ Es ist demnach keineswegs so, als habe die Kommission hiermit meinem Wunsch Rechnung getragen, denn im Text des Kompromissvorschlages stand explizit: „Darüber hinaus

vertat er den Referatsleiter in dessen Abwesenheit.“ Erneut wurde also mein Vorschlag, obwohl eigentlich die Herstellung von Einvernehmen über den Text vereinbart war, und Artikel 25 des Statuts einen Begründungszwang statuiert, ohne Begründung abgelehnt. Erneut wurde ein wesentlicher Umstand meiner Tätigkeit, der für mich positiv war, in meinem Zeugnis einfach weggelassen. Dass das gänzliche Weglassen dann zumindest eine, in der Vorfassung noch beinhaltete unwahre Behauptung - ich habe meinen Referatsleiter auch außerhalb meiner Sektion vertreten - getilgt hat, hilft dann auch nicht mehr sonderlich weiter. Auch insoweit ist das Zeugnis rechtswidrig.

41. 5. Absatz – Satz 2: Dieser Satz ist hinsichtlich der darin enthaltenen Einschränkung („Mit Ausnahme seiner Dienstzeit bei der Generaldirektion Unternehmen“) sachlich falsch. Ich hatte auch im Rahmen meiner Tätigkeit bei Cordis regelmäßigen Kontakt und Koordinationsaufgaben mit anderen Dienststellen der Kommission (z.B. GD Forschung) und war auch mit Vertragsverhandlungen mit externen Vertragspartnern befasst. Falls die Kommission dies bestreitet, bitte ich um Übersendung aller von mir in der Zeit bei Cordis bearbeiteten Akten, um das Gegenteil beweisen zu können. Zudem gilt für ein nach deutschen Zeugnisstandards zu erstellendes Zeugnis: Negative oder einschränkende Formulierungen sollten in einem guten Arbeitszeugnis nicht vorkommen. Dies muss auch erst recht gelten wenn wie hier ein „wohlwollendes“ Zeugnis ausgestellt werden muss.
42. 5. Absatz – Satz 3: Hier gilt das für 5. Absatz – Satz 2 Gesagte entsprechend. Bei Eurostat war ich unter anderem auch für Veröffentlichungen und die Koordination interner Datenbankprojekte zuständig, die von der Kommission gewählte Formulierung ist also unzutreffend und im übrigen erneut negativ („jedoch lediglich“), was einen erneuten Verstoß gegen die Grundsätze einer wohlwollenden deutschen Zeugnissprache darstellt. Dieser Verstoß wird durch die Dopplung zweier aufeinander folgenden Negativformulierungen in zwei aufeinander folgenden Sätzen noch potenziert.
43. 5. Absatz – Satz 4: Auch dieser Satz ist vor dem Hintergrund der Standards der deutschen Zeugnissprache als abwertende Aussage über meine Leistungen zu interpretieren. In seiner derzeitigen Form würde er von einem üblichen Empfängerhorizont z. B. eines mit deutscher Zeugnissprache vertrauten Personalverantwortlichen verstanden als „ab und an wurden die gesetzten Ziele erreicht“. Hier ist die in unserem Kompromissvorschlag geforderte Klarstellung erforderlich, dass ich die mir gesetzten Ziele, soweit dies in meiner Verantwortung lag, „stets“ erreicht habe. Dies umso mehr als es keinerlei Dokumente gibt, aus denen die Kommission das Gegenteil herleiten oder gar belegen könnte. Die jetzige Formulierung ist im Übrigen auch nicht wohlwollend, worauf wir in den Erläuterungen zum Kompromissvorschlag zutreffend bereits wie folgt

hingewiesen haben, ohne dass sich die Kommission hierzu bisher geäußert hätte:

„- Die Vorgesetzten haben Herrn Strack niemals die von ihm zu vertretende Nichterfüllung von Zielen vorgehalten, die Ergänzung eines „stets“ ist demnach angemessen; dies auch vor dem Hintergrund, dass dieses Zeugnis evtl. auch der Verwendung außerhalb der Institutionen dienen könnte und dort Worte wie „stets“ Teil der üblichen Zeugnissprache sind, um gute bis sehr gute Leistungen – und solche hat Herr Strack immer erbracht – zu würdigen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass dort regelmäßig eine andere (schwächere) Vergleichsgruppe besteht, als in der elitären Gruppe der EU-Beamten, so dass auch von daher eine positivere Formulierung des Zeugnisses – hier und an anderen Stellen – angebracht ist und vorgenommen wurde, als dies eventuell bei einer rein internen Verwendung gegenüber einer rein internen Vergleichsgruppe gelten würde. Angesichts des geschlossenen Vergleichs über die Beurteilungen hat Herr Strack weder die Absicht noch die Möglichkeit, der Kommission positive Formulierungen entgegenzuhalten, weshalb angeregt wird, dass die Kommission sich – auch im Hinblick auf ein weiteres aufeinander zugehen der Parteien - hier evtl. etwas großzügiger zeigen möchte.“

44. 6. Absatz (1. Absatz auf Seite 2) – Satz 2: Entsprechend der Ausführung zu Satz 4 im 5. Absatz ist auch hier seitens der Kommission wieder eine Formulierung ohne Häufigkeits- bzw. Zeitkomponente gewählt worden, die es zulässt, den Satz so zu interpretieren, dass eben nicht alle Aufgaben mit den genannten Standards erledigt wurden. Nochmals: dies ist keine „wohlwollende“ Formulierung im Sinne deutscher Zeugnisstandards. Es gab bisher nie irgendwelche rechtlich haltbaren Vorhaltungen hinsichtlich der Qualität meiner Arbeitsleistung und dem muss z. B. durch die vorgeschlagene Formulierung „immer sehr“ Rechnung getragen werden.
45. 6. Absatz – Satz 3: Die Wendung „gute Arbeit“ ist im Rahmen deutscher Zeugnisstandards allenfalls als befriedigende bis ausreichende Leistungsbeurteilung zu werten. Außerdem trägt die Kommission hier dem oben dargelegten Unterschied der Vergleichsgruppen intern=Beamte, extern=Sonstige ebenso wenig Rechnung wie der eindeutig positiveren Terminologie die in meiner letzten rechtskräftigen dienstlichen Beurteilung (ANLAGE) verwandt wurde. Es war hier demnach eine positivere Formulierung zu wählen, die Missinterpretationen ausschließt und auch nach deutschen Zeugnisstandards als gut bis sehr gut einzustufen ist.
46. 7. Absatz – Satz 1: Hier besteht das Problem in der Wendung „zu unserer Zufriedenheit“. Bereits aus der deutschen Wikipedia (Anlage A.8) aber auch aus z. B. dort genannten einschlägigen Fachliteratur ergibt sich, dass diese Formulierung in Deutschland zur Codierung einer Leistung als „Ausreichend“ verwandt wird. Alle meine dienstlichen Beurteilungen

entsprachen – trotz stärkerer Vergleichsgruppe – einer Leistungsbeurteilung von mindestens „Gut“. Die mit diesem Zeugnistext im Ergebnis vorgenommene Beurteilung ist demnach objektiv falsch und rechtswidrig.

47. 7. Absatz – Satz 2: Auch die Formulierung „korrekt“ entspricht nicht den Anforderungen, die angesichts meines tatsächlichen Verhaltens an ein wohlwollendes Zeugnis über meine Person nach deutschen Zeugnisstandards zu stellen sind. Auch hat die Kommission nicht dargelegt, warum die von uns vorgeschlagene Formulierung „vorbildlich“ nicht verwandt wurde.
48. 7. Absatz – Auslassungen: Der Kompromissvorschlag enthielt an dieser Stelle noch folgenden Text: „Durch seine fach- und personenbezogene Führung motivierte er die ihm unterstellten Beamten und Bediensteten nachhaltig zu vollem Einsatz und sehr guten Leistungen. Dank seiner Integrität hat sich Herr Strack auch um die Korruptionsbekämpfung innerhalb der EU-Institutionen verdient gemacht.“ Ähnliche Formulierungen fanden sich auch in unserem ersten Vorschlag. Im Text der Kommission fehlen demgegenüber entsprechende Ausführungen vollständig. Erneut ist dies schon deswegen rechtswidrig, weil die Kommission zu unserem Vorschlag keine Stellung genommen und ihre Auslassung mit keinem Wort begründet hat. Weiter ist anzumerken, dass in meiner Position die von mir im Rahmen meiner Tätigkeit bei der Kommission vielfach unter Beweis gestellte Fähigkeit, ein Team zu führen und zu motivieren von erheblicher Bedeutung ist, und in einem Arbeitszeugnis mit meiner Qualifikation nicht einfach ignoriert werden darf, da sonst beim Leser der Eindruck erweckt wird, dass solche Fähigkeiten nicht vorhanden seien. Dies gilt für mich umso mehr, als es in meiner letzten rechtskräftigen dienstlichen Beurteilung (Anlage A.9) noch explizit hieß: „M. Strack est un chef d'équipe qui demande à ses collaborateurs le même engagement que le sein, qui forme ses collaborateurs et qui génère autour de son travail un enthousiasme pour le projet“. Auch meine Aktivitäten zur Korruptionsbekämpfung dürfen in dem Zeugnis nicht gänzlich unerwähnt bleiben, da sie einen wesentlichen Teil meiner Aktivitäten in den letzten Dienstjahren darstellen und ein Zeugnis ohne deren Erwähnung unvollständig und somit rechtswidrig ist. Im übrigen bleibt ohne eine zumindest andeutungsweise Einbeziehung die mit der Vereinbarung auch erstrebte Anerkennungswirkung im Hinblick auf mein Whistleblowing völlig aus. Wenn die Kommission dies beabsichtigt, hätten die Kommissionsvertreter dies bereits anlässlich der Äußerungen zu unserem ersten Zeugnisentwurf – in der diese Passage ja noch deutlicher ausformuliert war – deutlich machen müssen, statt mich bis zum Vereinbarungsabschluss in dem Glauben zu lassen, zumindest diese Form von Anerkennung würde mir gewährt.

49. Absatz 8 – Satz 1: Unser Kompromissvorschlag hatte hier eine Ergänzung um die Worte „da wir mit ihm einen wertvollen Mitarbeiter verlieren“ vorgeschlagen. Der Hintergrund auch dieses Vorschlages war die Beachtung üblicher deutscher Zeugnisstandards für ein wohlwollendes Zeugnis. Leider hat die Kommission auch insoweit unseren Vorschlag ohne jegliche Begründung übergangen und ignoriert, was ebenfalls die Rechtswidrigkeit aus allen o. g. Gründen zur Folge hat.
50. Die Detailbetrachtung des Zeugnistextes hat vielfache Verstöße der Kommission gegen die Grundsätze der Wahrheit und Vollständigkeit des Zeugnisses, gegen die vereinbarte „Wohlwollenheit“ und gegen die ebenfalls zumindest implizit vereinbarten deutschen Zeugnisstandards belegt. Sie hat somit ihre Verpflichtungen analog Artikel 43 des Statuts und aus der Vereinbarung nicht erfüllt und meine Rechte aus dem Rechtsgrundsatz pacta sunt servanda und dem Fürsorgegrundsatz missachtet. Zugleich hat die Kommission die anlässlich der schriftlichen Vereinbarung mündlich getroffenen Verfahrensabreden, Artikel 25 des Beamtenstatuts und erneut den Fürsorgegrundsatz missachtet, indem sie sich zu unseren Änderungsvorschlägen im Kompromissvorschlag und zu den Gründen der von ihr im Zeugnistext vorgenommenen Änderung zu unseren Vorschlägen mit keinem Wort geäußert hat. Die Willkürlichkeit des Verhaltens der Kommission ergibt sich vorliegend – schon weil dieses Zeugnis nicht im Rahmen eines Beförderungsverfahrens gegen die Kommission verwandt werden kann – daraus, dass es vorliegend keinen sachlichen Grund gibt, mir ein ordnungsgemäßes und meinen Leistungen entsprechendes Zeugnis nicht auszustellen. Es drängt sich daher auf, das von der Kommission insoweit tatsächlich gezeigte Verhalten als von einer anderen Motivation bestimmt anzusehen, welche sich meiner Kenntnis naturgemäß entzieht.

IV. Begründetheit des Schadensersatzantrages (zu 2.):

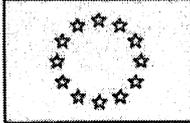
51. Es ist aus dem Text der Vereinbarung offensichtlich und entsprach auch dem artikulierten Verständnis aller am Abschluss der getroffenen Vereinbarung beteiligten Personen, dass damit eine Wende im Verhältnis zwischen mir und der Kommission hin zu mehr Aufeinanderzugehen, konstruktivem Dialog und dem Wiederaufbau von gegenseitigem Vertrauen eingeleitet werden sollte.
52. Diese Bemühungen sind durch das weitere Verhalten der Kommission und den hier streitgegenständlichen Zeugnisentwurf ad absurdum geführt und in ihr Gegenteil umgekehrt worden. Erneut sehe ich mich vor die Alternative gestellt, offensichtlich rechtswidriges und willkürliches Verhalten der Kommission entweder hinzunehmen – was ich jedoch nicht vorhabe –, oder dagegen weiter mit der wenigen mir noch verbliebenen Kraft anzukämpfen.

53. Mit der Bescheidung der vorliegenden Beschwerde hat die Kommission nochmals die Wahl, welchen Weg sie beschreiten will. Falls sie sich für eine Umkehr hin zur Rechtmäßigkeit entscheidet, gebe ich allerdings zu bedenken, dass dies auch eine glaubwürdige Entschuldigung und eine Entschädigung hinsichtlich der bei mir zwischenzeitlich eingetreten weiteren Verletzungen und beinhalten muss. Sollten diese auf meinen vorliegenden Antrag hin nicht erfolgen, werde ich meinen eingetretenen Schaden im nachfolgenden Gerichtsverfahren präzisieren und einklagen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Guido Strack', written in a cursive style.

Guido Strack

Anlagen: A.1- A.9



EUROPÄISCHE KOMMISSION
GENERALDIREKTION
HUMANRESSOURCEN UND SICHERHEIT
Direktion HR.B - Kernprozesse 1: Laufbahn
Direktor

Brüssel, den **14 SEP. 2010**
HR.B.4/CJ/Is D(2010)

Herrn Guido STRACK
Allerseelenstrasse no. 1 N
D - 51105 Köln

PER EINSCHREIBEN

Betreff: F-62/09. Punkt 5 des Protokolls der informellen Sitzung vom 6.07.2010.

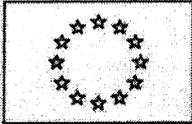
Gemäß Punkt 5 des oben genannten Protokolls der informellen Sitzung vom 6.07.2010 finden Sie anbei ein wohlwollendes Dienstzeugnis für die gesamte Dauer Ihres aktiven Dienstes bei der Kommission.

Dieses Dienstzeugnis wird in Ihre Personalakte aufgenommen werden. Ich bitte Sie, die beigefügte Empfangsbestätigung auszufüllen und zurückzuschicken.

Mit freundlichen Grüßen,


Michel Magnier

Anlagen



EUROPÄISCHE KOMMISSION
GENERALDIREKTION
HUMANRESSOURCEN UND SICHERHEIT
Direktion HR.B - Kernprozesse 1: Laufbahn
Direktor

ARBEITSZEUGNIS

Dieses Arbeitszeugnis wurde nach Konsultation der betroffenen Dienststellen und gemäß deren Beiträgen erstellt.

Herr Guido Strack, (Geburtsname: Rünz), geboren am 07.11.1964 war in der Zeit vom 01.09.1995 bis zum 31.03.2005 als beamteter Verwaltungsrat im höheren Dienst bei der Europäischen Kommission tätig. Mit Wirkung vom 01.04.2005 wurde er aufgrund einer Erkrankung in den vorzeitigen Ruhestand versetzt.

Herr Stracks Einstellung erfolgte nach einem sehr selektiven Auswahlverfahren, an dem eine große Anzahl von Hochschulabsolventen aus allen damaligen Mitgliedstaaten teilgenommen hat. Er war vom 01.09.1995 bis zum 31.03.2002 beim Amt für amtliche Veröffentlichungen tätig, wo er zum 01.01.2001 in die Besoldungsgruppe A6 (jetzt AD10) befördert wurde. Vom 01.04.2002 bis zum 15.02.2003 gehörte er der Generaldirektion Unternehmen an und wechselte nach deren Umstrukturierung zum Statistischen Amt der Europäischen Union (EUROSTAT).

Beim Amt für amtliche Veröffentlichungen war Herr Strack zunächst am Management der juristischen Datenbank (CELEX/Eurlex) beteiligt, dann als Sektionsleiter für die Konsolidierung des EU-Rechts (CONSLEG) verantwortlich. Dies umfasste die Führung eines multinationalen Teams von bis zu 15 Mitarbeitern auch in schwierigen Situationen. Dabei empfahl sich Herr Strack für weitere Managementaufgaben. Er hat an der Vorbereitung und Durchführung von Ausschreibungen teilgenommen und war für die Produktionsleitung und die Kontrolle mehrerer externer Vertragspartner mit einem Vertragsvolumen von bis zu 7 Millionen EUR jährlich verantwortlich.

Seine umfangreichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Vergaberecht sowie im Vertrags- und Produktionsmanagement machten Herrn Strack auch bei der Generaldirektion Unternehmen im Rahmen der Forschungsdatenbank CORDIS und bei EUROSTAT im Bereich Forschungsstatistiken zu einem wertvollen und produktiven Mitarbeiter. Mit Ausnahme seiner Dienstzeit bei der Generaldirektion Unternehmen war er auch mit Koordinationsaufgaben zwischen verschiedenen Dienststellen der Kommission und anderen europäischen Institutionen sowie der Verhandlungsführung mit externen Vertragspartnern befasst. Bei EUROSTAT war Herr Strack jedoch lediglich für das Management von Projekten unter schon bestehenden Verträgen verantwortlich. Herr Strack erreichte dabei die gesetzten Ziele.

Herr Strack arbeitete sich dank seiner umfassenden und fundierten juristischen Fachkenntnisse, aber vor allem dank seiner Auffassungsgabe und Eigeninitiative schnell

und erfolgreich in unterschiedlichste Sachbereiche ein. Seine Aufgaben führte er zuverlässig, sorgfältig und selbständig aus. Herr Strack leistete auch bei hohem Arbeitsanfall und Termindruck gute Arbeit. Er zeigte sich als belastbar und verantwortungsbewusst, insbesondere in solchen Situationen.

Herr Strack hat alle ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit ausgeführt. Sein persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und externen Partnern war stets korrekt.

Wir bedauern sehr, dass Herr Strack krankheitsbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheiden musste. Wir danken Herrn Strack für seine für die Europäische Union geleisteten Dienste und wünschen ihm baldige Genesung, weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute.

Brüssel, den 14 SEP. 2010



Michel Magnier

СЪД НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА НА
EU-PERSONALESÄGER - GERICHT FÜR DEN
ÖFFENTLICHEN DIENST DER EUROPÄISCHEN UNION
BORPAINH - TRIBUNALE DELLA FUNZIONE
PUBBLICA DELL'UNIONE EUROPEA - EUROPAI
SZOLGÁLTATI TÖRVÉNYSÉKE
SLUŽBY PUBLICZNEJ UNII EUROPEJSKIEJ
VŘEKNÚ SLUŽBU EVROPSKEJ UNIE - SODIŠČ ZA



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ - TRIBUNAL DE LA FONCIÓN PÚBLICA DE LA UNIÓN EUROPEA - SODD PRO VŘEKNÚ SLUŽBU EVROPSKE UNIE - RETTEN FOR
OFFENTLIGHEN DIENST DER EUROPÄISCHEN UNION - EUROOPA LIIDU AVALIKU TÖRNVSTUSE KOHUS - ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ
CIVIL SERVICE TRIBUNAL - TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPEENNE - BINSÉ UM SHEIRBHÍS SHIBHIALTA AN AONTAIS
PUBBLICA DELL'UNIONE EUROPEA - EUROPAI SAVIENBAS CIVILDIENTESTA TIESA - EUROPOS SAJUNGOS TARNAUTŲJŲ TEISMAS - AZ EURÓPAI
TRIBUNAL GRAS -SERVIZZ PUBBLIKU TA' L-UNIONI EWROPEA - GERECHT VOOR AMPTENARENZAKEN VAN DE EUROPESE UNIE - SĄD DO SPRAW
TRIBUNAL DA FUNÇÃO PÚBLICA DA UNIÃO EUROPEIA - TRIBUNALUL FUNCȚIEI PUBLICE A UNIUNII EUROPENE - SOD PRO
SLUŽBYNCE EVROPSKE UNIE - EUROOPAN UNIONIN VIRKAMIESTUOMIISTUIN - EUROPEISKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL

GERICHT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST DER EUROPÄISCHEN UNION
KANZLEI

RA -R - 27 -

Herr Rechtsanwalt
Heinrich Tettenborn
Hoppert Hannemann Rubach &
Kollegen Rechtsanwälte
Volkhartstrasse 7
86152 Augsburg
DEUTSCHLAND

Per Fax

0049 3212 9189604

- 518 -

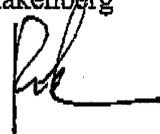
Luxemburg, 16/07/2010

Nummer	Parteien	Datum	Sprachkammer	Sprache
F-62/09 RA	<p>Guido Strack Herr Rechtsanwalt H. Tettenborn</p> <p>gegen</p> <p>Europäische Kommission Herr J. Curral Herr G. Berscheid Herr Rechtsanwalt B. Wägenbaur</p>	<p>26/06/2009 Abt. 2009 C 193 /36</p>	<p><u>Zweite Kammer :</u> H. Tagaras (Präsident) I. Boruta S. Van Raepenbusch</p>	DE

Betrifft: Protokoll informelle Sitzung

Hiermit übermittle ich Ihnen eine Abschrift des Protokolls der informellen Sitzung vom 06/07/2010. Der Streichungsbeschluss wird Ihnen so bald wie möglich zugehen.

Die Kanzlerin
W. Hakenberg

P. a. 



CSA NA TVRNIHATA CIVILNA NA
EU-PERSONALESAGER - GERICHT FÜR DEN
SYPRÁJKICE ENGISE - EUROPEAN UNION
BORPAGH - TRIBUNALE DELLA FUNZIONE
UNIO KÖZSZOLGÁLATI TÖRVÉNYSZÉKE
SLUŽBY PUBLIČNÉ UNIE EUROPEJSKÉ
VERENŮ SLUŽBU EUROPEJSKÉ UNIE - SÖDÖSÉ ZA



ESPODERICHA ČINOS - TRIBUNAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA UNIÓN EUROPEA - SODIK PRO VĚŘEJNOU SLUŽBU EVROPEJSKÉ UNIE - RETTEN FOR
ÖFFENTLICHEN DIENST DER EUROPÄISCHEN UNION - EUROOPA LIIDU AVALIKU TEENISTUSTE KOHUS - ΑΡΧΑΙΤΕΡΙΟ ΑΡΜΟΔΙΑΣ ΔΙΚΑΙΟΤΗΣ ΤΗΣ
CIVIL SERVICE TRIBUNAL - TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE - BINNE UM SHREIBENS SHREIBALTA AN AONTAIS
PÚBLICA DEL UNIÓN EUROPEA - ERÓPÁS SAJUNGOS CIVILDIENESTA TIESA - EUROPOS SAJUNGOS TARNALTOJU TEISMAS - AZ EURÓPAI
TRIBUNAL OIAS -SERVIZZ PUBBLIKU TA' L-UNIONI EWROPEA - GERICHT VOOR AMTENARENZAKEN VAN DE EUROPESE UNIE - SĄD DO SPRAW
TRIBUNAL DA FUNÇÃO PÚBLICA DA UNIÃO EUROPEIA - TRIBUNALUL FUNCȚIEI PUBLICE A UNIUNII EUROPENE - SOD PRE
OSLUŽENCE EVROPEJSKE UNIE - EUROOPAN UNIONIN VIRKÄMESTUJOMISTUJIN - EUROPEJSKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL

- 504 -

- 26 -

PROTOKOLL DER INFORMELLEN SITZUNG VOM 06/07/2010

<i>Formelnummer</i>	<i>Parteien</i>	<i>Klageschrift</i>	<i>Sprichkörper</i>	<i>Sprache</i>
F-62/09 RA	Guido Strack Herr Rechtsanwalt H. Tettenborn <i>gegen</i> Europäische Kommission Herr J. Currall Herr G. Berscheid Herr Rechtsanwalt B. Wagenbaur	26/06/2009 ABI. 2009 C 193 /36	<i>Zweite Kammer :</i> H. Tagaras (Präsident) S. Van Raepenbusch M. I. Rofes i Pujol <i>Berichterstatter:</i> S. Van Raepenbusch	DE

Es erscheinen:

Für das Gericht: Herr S. Van Raepenbusch, Berichterstatter
Herr J. Tomac, Verwaltungsrat der Kanzlei
Herr P. Gilliaux, Referent im Kabinett von Herrn Van Raepenbusch

Für den Kläger: Herr Rechtsanwalt H. Tettenborn

Für die Beklagte: Herr G. Berscheid, Bevollmächtigter, Herr Rechtsanwalt B. Wagenbaur
und Frau A. Esch, Praktikantin bei Herrn Rechtsanwalt B. Wagenbaur

14:00 Die informelle Sitzung wird eröffnet. Der Berichterstatter erinnert die Parteien daran, dass das Ziel der Sitzung darin bestehe, eine gütliche Einigung in der vorliegenden Rechtssache zu suchen, und, wenn möglich, die letzten Hindernisse, die seit der Übermittlung eines Vergleichsvorschlages vom 16. Juni 2010 bestanden, zu beseitigen.

14:05 Die Parteien äußern ihre Standpunkte und diskutieren mit dem Berichterstatter die möglichen Lösungen.

14:30 Die Parteien erklären ihr Einverständnis zu folgender gütlichen Einigung:

1. Die Beklagte bedauert, dass die notwendigen Maßnahmen, um den Urteilen des Gerichts der Europäischen Union vom 30. Januar 2008 in den Rechtssachen T-85/04 und T-394/04 nachzukommen, noch nicht getroffen wurden, und dass der Kläger bis zum heutigen Tag nicht im Besitz seiner Dienstbeurteilung für den Beurteilungszeitraum 2001/2002 ist.

2. Sie bedauert ebenfalls, dass Herr Strack den Eindruck gewinnen konnte, dass seine Position in der Antwort auf die Beschwerde von der Anstellungsbehörde nicht vollständig verstanden wurde.

СЪД НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА НА
ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ - GERICHT FÜR DEN
BÜRGERDIENST DER EUROPÄISCHEN UNION
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ - EUROPEAN UNION
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ - TRIBUNALE DELLA FUNZIONE
PUBBLICA DELL'UNIONE EUROPEA - UNIÓN
EUROPEA - TRIBUNAL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DE L'UNION EUROPEENNE - BUNDE
UM SIEBERDIENST BEZÜGLICH AN
AONIAIS
PUBLICA DELL'UNIONE EUROPEA - EUROPA
LIDU AVAIKIU TEENISTUSE KOHUS - ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
ΔΙΟΙΚΗΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ - EUROPOS
SĄJUNGOS TARNALTOJŲ TEISMAS - AZ
EURÓPAI
TRIBUNAL CHAS - SEKVICE PUBLIKU TA
L'UNIONI EWROPEA - GERECHT VOOR
AMBTENARENZAKEN VAN DE EUROPESE
UNIE - SĄD DO SPRAW
WYKONAWCZYCH UNII EUROPEJSKIEJ
SLUŽBY PUBLICZNEJ UNII EUROPEJSKIEJ
VEREJNÚ SLUŽBU EURÓPSKEJ ÚNIE - SODIŠČE ZA
VEKOVNO SLUŽBU EVROPSKE UNIE - SODIŠČE ZA



ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ - TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA UNION EUROPEA - SODIŠČE ZA VEKOVNO SLUŽBU EVROPSKE UNIE - RITTEN FOR
ÖFFENTLICHEN DIENST DER EUROPÄISCHEN UNION - EUROPA LIDU AVAIKIU TEENISTUSE KOHUS - ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ THE
CIVIL SERVICE TRIBUNAL - TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPEENNE - BUNDE UM SIEBERDIENST BEZÜGLICH AN AONIAIS
PUBLICA DELL'UNIONE EUROPEA - EUROPA SAVIENBAS CIVILDIENESTA TIESA - EUROPOS SAJUNGOS TARNALTOJŲ TEISMAS - AZ EURÓPAI
TRIBUNAL CHAS - SEKVICE PUBLIKU TA L'UNIONI EWROPEA - GERECHT VOOR AMBTENARENZAKEN VAN DE EUROPESE UNIE - SĄD DO SPRAW
TRIBUNAL DA FUNÇÃO PÚBLICA DA UNIÃO EUROPEIA - TRIBUNALUL FUNCȚIEI PUBLICE A UNIUNII EUROPENE - SOD FRE
USLUŽBENCE EVROPSKE UNIE - EUROOPAN UNIONIN VIRKAMIESTUOMIESTIN - EUROPEISKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL

3. Die Beklagte verpflichtet sich, bis 15. September 2010 an den Kläger als Entschädigung einen Betrag von 5 000 Euro zu bezahlen. Bei verspäteter Bezahlung und bis zum effektiven Eingang des Betrages wird dieser verzinst mit dem Zinssatz, der dem für den fraglichen Zeitpunkt von der Europäischen Zentralbank für normale Refinanzierungsoperationen festgesetzt und um zwei Punkte erhöht entspricht.

4. Für den Fall, dass der Kläger in den aktiven Dienst der Beklagten zurückkehren sollte, verpflichtet sich diese, ihm als Ausgleich für die Beurteilungszeiträume, für die er keine Dienstbeurteilung erhalten hat, eine Zahl von Beförderungspunkten zuzuerkennen, mit der er im Rahmen der Beförderungsverfahren zumindest so gestellt wäre, wie wenn er in den vier Jahren vor Wiederaufnahme seines Dienstes Leistungen erbracht hätte, die denen konkurrierender, durchschnittlich qualifizierter Anwärter auf eine Beförderung entsprechen.

5. Die Beklagte wird dem Kläger ein wohlwollendes Dienstzeugnis für die gesamte Dauer seines aktiven Dienstes bei der Beklagten ausstellen und am 15. September 2010 übergeben.

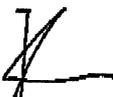
6. Jede Partei trägt ihre eigenen Kosten.

7. Der vorliegende Vergleich stellt einen ersten positiven Schritt im Hinblick auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien dar, die alle Streitigkeiten zwischen den Parteien zum Abschluss bringen soll.

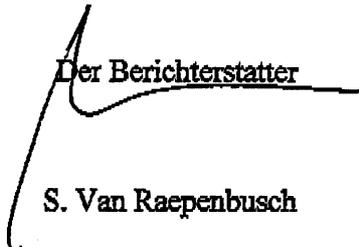
8. Der Kläger verzichtet auf alle Ansprüche, die im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits geltend gemacht wurden, und nimmt seine Klage zurück.

14:35 Die informelle Sitzung wird geschlossen.

Für die Kanzlerin


J. Tomac

Der Berichterstatter


S. Van Raepenbusch

СЪД НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА НА
 ЕС/PERSONALESABER - GERICHT FÜR DEN
 ÖFFENTLICHEN DIENST DER EUROPÄISCHEN UNION
 CYPRIAKHS ENDEHS - EUROPEAN UNION
 BOPPAIGH - TRIBUNALE DELLA FUNZIONE
 UNIO KOZZSOLGALATI TORVENYSZEKE
 SLUŽBY PUBLICZNEJ UNIJI EUROPEJSKIEJ
 VEREJNÍ SLUŽBY EVROPSKÉJ UNIE - SODIČNE ZA



ΕΡΩΠΕΪΚΟΙ ΣΥΚΟΣ - TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA UNION EUROPEE - SODIČNO VEJEDNOU SLUŽBU EVROPSKÉ UNIE - RÄTTEN FOR
 ÖFFENTLICHEN DIENST DER EUROPÄISCHEN UNION - EUROOPA LIIDU AVAILIKU TEENISTUSE KOHUS - ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ
 CIVIL SERVICE TRIBUNAL - TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE - BŰNSÉ UM SHERBHÍŠ SHIBHIALTA AN ACHTÁIS
 PUBBLICA DELL'UNIONE EUROPEA - EUROPA SĄVIENIBAS CIVILDIENESTA TIĢSA - EUROPOS SAJUNGOS TARNAUTŲ TĖSMA - AZ EURÓPAI
 TRIBUNAL OMAS - SERVICE PUBLIQUE À L'UNION EUROPÉENNE - GERECHT VOOR AMBTENARENZAKEN VAN DE EUROPESE UNIE - SĄD DO SŁYKAW
 TRIBUNAL DA FUNÇÃO PÚBLICA DA UNIÃO EUROPEIA - TRIBUNALUL FUNCȚIJI PUBLICE A UNIUNII EUROPEENE - SUD PRE
 URLUŽENČE EVROPSKE UNIE - EUROOPAN UNIONIN VIRKAMIESTUOMISTUIN - EUROPIŠKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL

ANLAGE ZUM PROTOKOLL DER INFORMELLEN SITZUNG VOM 4. MAI 2010 IN DER RECHTSSACHE F-62/09 RA, STRACK/KOMMISSION

Betr.: Vergleichsvorschlag des Berichterstatters

Unter Berücksichtigung der Stellungnahmen der Parteien während der informellen Sitzung vom 4.5.2010 schlägt der Berichterstatter folgende Grundinhalte eines Vergleiches vor:

Die Parteien erklären ihr Einverständnis mit folgender Regelung, um den zwischen ihnen anhängigen Rechtsstreit zu beenden:

1. Die Beklagte bedauert, dass die notwendigen Maßnahmen, um den Urteilen des Gerichts der Europäischen Union vom 30.1.2008 in den Rechtssachen T-85/04 und T-394/04 nachzukommen, noch nicht getroffen wurden, und dass der Kläger bis zum heutigen Tag nicht im Besitz seiner Dienstbeurteilung für den Beurteilungszeitraum 2001/2002 ist.
2. Sie bedauert ebenfalls, dass die Position des Klägers von der Anstellungsbehörde offensichtlich nicht vollständig verstanden wurde, was sich in ihrer Antwort auf seine Beschwerde widerspiegelt.
3. Die Beklagte verpflichtet sich, bis 1.6.2010 an den Kläger als Entschädigung einen Betrag von 5000 € zu bezahlen. Bei verspäteter Bezahlung und bis zum effektiven Eingang des Betrages wird dieser verzinst mit dem Zinssatz, der dem für den fraglichen Zeitpunkt von der Europäischen Zentralbank für normale Refinanzierungsoperationen festgesetzt und um zwei Punkte erhöhten entspricht.
4. Für den Fall, dass der Kläger in den aktiven Dienst der Beklagten zurückkehren sollte, verpflichtet sich diese, ihm für die Beurteilungszeiträume, für die er keine Dienstbeurteilung erhalten hat, eine Anzahl von Beförderungspunkten zuzuerkennen, die denjenigen entspricht, die ein durchschnittlich qualifizierter Beamter erhalten würde, der Tätigkeiten verrichtet hätte, die denjenigen des Klägers während des fraglichen Zeitraumes entsprechen.
5. Die Beklagte wird dem Kläger ein ordnungsgemäßes Dienstzeugnis erstellen.
6. Jede Partei trägt ihre eigenen Kosten.
7. Der vorliegende Vergleich stellt einen ersten positiven Schritt im Hinblick auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien dar, die alle zwischen den Parteien vor dem Gericht für den öffentlichen Dienst der EU anhängigen Rechtsfälle zum Abschluss bringen soll.
8. Der Kläger verzichtet auf alle Ansprüche, die im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits geltend gemacht wurden und nimmt seine Klage zurück.

Arbeitszeugnis (ENTWURF)

Herr Guido Strack, (Geburtsname: Rünz), geboren am 07.11.1964 war in der Zeit vom 01.09.1995 bis zum 31.03.2005 als beamteter Verwaltungsrat im höheren Dienst bei der Europäischen Kommission tätig. Mit Wirkung vom 01.04.2005 wurde er aufgrund einer anlässlich seines Dienstes entstanden Erkrankung in den vorzeitigen Ruhestand versetzt.

Herrn Stracks Einstellung erfolgte nach einem Auswahlverfahren mit mehreren zehntausend Hochschulabsolventen aus allen Mitgliedstaaten. Er war vom 01.09.1995 bis zum 31.03.2002 beim Amt für amtliche Veröffentlichungen tätig, wo er zum 01.01.2001 in die Besoldungsgruppe A6 (jetzt A10) befördert wurde. Vom 01.04.2002 bis zum 15.02.2003 gehörte er der Generaldirektion Unternehmen an und wechselte nach deren Umstrukturierung zum Statistischen Amt der Europäischen Union (EUROSTAT).

Beim Amt für amtliche Veröffentlichungen war Herr Strack zunächst für die juristische Datenbank (CELEX/Eurlex), dann als Sektionsleiter für die Konsolidierung des EU-Rechts (CONSLEG) verantwortlich. Dies umfasste die sehr erfolgreiche Führung eines multinationalen Teams von bis zu 15 Mitarbeitern auch in schwierigen Situationen. Dabei empfahl sich Herr Strack für weitere Managementaufgaben. Ihm oblagen außerdem die Vertretung des Referatsleiters, die umfassende juristische Begleitung, die technische und organisatorische Neukonzeption des Projekts, die Durchführung von Ausschreibungen, die Produktionsleitung und die Kontrolle mehrerer externer Vertragspartner mit einem Vertragsvolumen von bis zu 7 Millionen EUR jährlich. Durch sein überragendes Organisationstalent und seine Kreativität trug Herr Strack optimal und maßgeblich zur Schaffung eines wesentlich transparenteren und einfacheren Zugangs zum EU-Recht bei.

Seine umfangreichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Vergaberecht sowie im Vertrags- und Produktionsmanagement machten Herrn Strack auch bei der Generaldirektion Unternehmen im Rahmen der Forschungsdatenbank CORDIS und bei EUROSTAT im Bereich Forschungsstatistiken zu einem sehr wertvollen und produktiven Mitarbeiter. In allen Positionen war er auch mit Koordinationsaufgaben zwischen verschiedenen Dienststellen der Kommission und anderen europäischen Institutionen sowie der Verhandlungsführung mit externen Vertragspartnern befasst. Mit Einfühlungsvermögen, multilingualer Sprachgewandtheit und Verhandlungsgeschick erreichte er dabei stets die gesetzten Ziele.

Herr Strack arbeitete sich auf der Basis seiner umfassenden und fundierten juristischen Fachkenntnisse vor allem dank seiner hervorragenden Auffassungsgabe und Eigeninitiative mit großem Fleiß und großer Einsatzfreude immer wieder sehr schnell und erfolgreich in unterschiedlichste Sachbereiche ein. Seine Aufgaben führte er immer sehr zuverlässig, sorgfältig und vollkommen selbständig aus. Herr Strack leistete auch bei hohem Arbeitsanfall und Termindruck stets einwandfreie Arbeit; er zeigte sich insbesondere in solchen Situationen stets als belastbar und verantwortungsbewusst.

Sein juristischer Sachverstand, sein besonderes Verantwortungsbewusstsein, seine Loyalität zur europäischen Idee und seine ethische und professionelle Grundhaltung machten Herrn Strack zu einem wichtigen Mitstreiter im Rahmen der Korruptionsbekämpfung innerhalb der EU-Institutionen. Hier hat er sich große Verdienste erworben, wofür er auch persönliche Erschwernisse in Kauf nahm.

Herr Strack hat alle ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ausgeführt. Sein persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und externen Partnern war stets vorbildlich. Durch seine fach- und personenbezogene Führung motivierte er die ihm unterstellten Beamten und Bediensteten nachhaltig zu vollem Einsatz und sehr guten Leistungen.

Wir bedauern sehr, dass Herrn Strack krankheitsbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheiden musste, da wir mit ihm einen sehr wertvollen und loyalen Mitarbeiter verlieren. Wir danken Herrn Strack für seine für die Europäische Union geleisteten Dienste und wünschen ihm baldige Genesung, weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute.

Brüssel, den 20. Juli 2010

Irene Souka
Generaldirektor Humanressourcen und Sicherheit



Guido Strack <stracgu@googlemail.com>

Fwd: WG: Gütliche Einigung G. Strack - Kommission

Heiner Tettenborn <h.tettenborn@web.de>

7. September 2010 16:53

An: Guido Strack <stracgu@googlemail.com>

Anfang der weitergeleiteten E-Mail:

Von: "Jana Feurstein" <JFeurstein@anwaltshaus.de>
Datum: 3. September 2010 08:26:20 MESZ
An: <guido.strack@googlemail.com>
Kopie: <h.tettenborn@web.de>
Betreff: **WG: Gütliche Einigung G. Strack - Kommission**

Von: Bertrand Wägenbaur [mailto:Bertrand.Waegenbaur@skynet.be]
Bereitgestellt: Donnerstag, 2. September 2010 22:27
Bereitgestellt in: Allgemeiner Posteingang
Unterhaltung: Gütliche Einigung G. Strack - Kommission
Betreff: FW: Gütliche Einigung G. Strack - Kommission

Sehr geehrter Herr Kollege,

Ein Versehen zu später Stunde: Ich meinte kommenden Dienstag, also den 7.9.

Mit abendlichen Grüßen aus Brüssel,

Bertrand Wägenbaur

From: Bertrand Wägenbaur [mailto:Bertrand.Waegenbaur@skynet.be]
Sent: Donnerstag, 2. September 2010 22:17

06.12.2010

Google Mail - Fwd: WG: Gütliche Einig...

To: 'info@anwaltshaus.de'
Cc: 'Gerard.Berscheid@ec.europa.eu'; 'Julian.Currall@ec.europa.eu';
'bertrand.waegenbaur@albergeiger.com'
Subject: Gütliche Einigung G. Strack - Kommission

ekSehr geehrter Herr Kollege Tettenborn,

in den Anlage übermittle ich Ihnen im Namen und Auftrag der Europäischen Kommission den Entwurf eines Arbeitszeugnisses, wie vereinbart.

Darf ich Sie bitten, mir bis Dienstag, 14.9. Ende des Tages, Bescheid zu geben, im Hinblick auf die Wahrung der in Luxemburg vereinbarten Frist des 15.9.2010.

In der Zwischenzeit hat das PMO den im Vergleich vereinbarten Betrag Ihrem Mandanten überwiesen.

Mit kollegialen Grüßen,

RA Bertrand Wägenbaur LL.M.



Arbeitszeugnis DE.DOC

25K

Arbeitszeugnis (ENTWURF)

Herr Guido Strack, (Geburtsname: Rünz), geboren am 07.11.1964 war in der Zeit vom 01.09.1995 bis zum 31.03.2005 als beamteter Verwaltungsrat im höheren Dienst bei der Europäischen Kommission tätig. Mit Wirkung vom 01.04.2005 wurde er aufgrund einer Erkrankung in den vorzeitigen Ruhestand versetzt.

Herrn Stracks Einstellung erfolgte nach einem sehr selektiven Auswahlverfahren, an dem eine große Anzahl von Hochschulabsolventen aus allen damaligen Mitgliedstaaten teilgenommen hat. Er war vom 01.09.1995 bis zum 31.03.2002 beim Amt für amtliche Veröffentlichungen tätig, wo er zum 01.01.2001 in die Besoldungsgruppe A6 (jetzt AD10) befördert wurde. Vom 01.04.2002 bis zum 15.02.2003 gehörte er der Generaldirektion Unternehmen an und wechselte nach deren Umstrukturierung zum Statistischen Amt der Europäischen Union (EUROSTAT).

Beim Amt für amtliche Veröffentlichungen war Herr Strack zunächst am Management der juristischen Datenbank (CELEX/Eurlex) beteiligt, dann als Sektionsleiter für die Konsolidierung des EU-Rechts (CONSLEG) verantwortlich. Dies umfasste die Führung eines multinationalen Teams von bis zu 15 Mitarbeitern auch in schwierigen Situationen. Dabei empfahl sich Herr Strack für weitere Managementaufgaben. Er vertrat den Referatsleiter in dessen Abwesenheit innerhalb der Sektion "Konsolidierung"; er hat an der Vorbereitung und Durchführung von Ausschreibungen teilgenommen und war für die Produktionsleitung und die Kontrolle mehrerer externer Vertragspartner mit einem Vertragsvolumen von bis zu 7 Millionen EUR jährlich verantwortlich.

Seine umfangreichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Vergaberecht sowie im Vertrags- und Produktionsmanagement machten Herrn Strack auch bei der Generaldirektion Unternehmen im Rahmen der Forschungsdatenbank CORDIS und bei EUROSTAT im Bereich Forschungsstatistiken zu einem wertvollen und produktiven Mitarbeiter. Mit Ausnahme seiner Dienstzeit bei der Generaldirektion Unternehmen war er auch mit Koordinationsaufgaben zwischen verschiedenen Dienststellen der Kommission und anderen europäischen Institutionen sowie der Verhandlungsführung mit externen Vertragspartnern befasst. Bei EUROSTAT war Herr Strack jedoch lediglich für das Management von Projekten unter schon bestehenden Verträgen verantwortlich. Herr Strack erreichte dabei die gesetzten Ziele.

Herr Strack arbeitete sich dank seiner umfassenden und fundierten juristischen Fachkenntnisse, aber vor allem dank seiner Auffassungsgabe und Eigeninitiative schnell und erfolgreich in unterschiedlichste Sachbereiche ein. Seine Aufgaben führte er zuverlässig, sorgfältig und selbständig aus. Herr Strack leistete auch bei hohem Arbeitsanfall und Termindruck gute Arbeit. Er zeigte sich als belastbar und verantwortungsbewusst, insbesondere in solchen Situationen.

Herr Strack hat alle ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit ausgeführt. Sein persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und externen Partnern war stets korrekt.

Wir bedauern sehr, dass Herr Strack krankheitsbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheiden musste. Wir danken Herrn Strack für seine für die Europäische Union geleisteten Dienste und wünschen ihm baldige Genesung, weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute.

Brüssel, den

Michel MAGNIER
Direktor HR.B - Kernprozesse 1: Laufbahn



Guido Strack <stracgu@googlemail.com>

Strack - Kompromissvorschlag Zeugnis

Heiner Tettenborn <h.tettenborn@web.de>

8. September 2010 09:57

An: Bertrand.Waegenbaur@skynet.be

Sehr geehrter Herr Kollege Wägenbaur,

anbei übersenden wir wie gestern Abend angekündigt einen Vorschlag für einen Kompromiss hinsichtlich der Formulierung des Zeugnisses für Herrn Strack.

Um bei Ihnen bzw. bei der Kommission die Bearbeitung zu erleichtern, haben wir die Änderungen gegenüber dem von Ihnen übersandten Entwurf mit der Änderungsfunktion markiert und somit sichtbar gemacht.

Zusätzlich haben wir die Änderungswünsche von Herrn Strack kurz begründet.

Mit besten kollegialen Grüßen

Heiner Tettenborn

Hoppert Hannemann & Kollegen
Rechtsanwälte
RA Heinrich Tettenborn
Volkhartstraße 7
86152 Augsburg
fon +49-(0)821-34 66 1-0
fon +49-(0)821-34 66 1-12
fax +49-(0)821-34 66 1-20
mobil +49-(0)170-91 89 604
email tettenborn@anwaltshaus.de
web <http://www.anwaltshaus.de/>

2 Anhänge



2010-09-08 Strack EU-KOM Arbeitszeugnis Kompromissvorschlag Änd mark.doc
1K



2010-09-08 Strack EU-KOM Arbeitszeugnis Kompromissvorschlag Änd mark.doc
32K

Arbeitszeugnis (Gegenvorschlag)

Formatvorlagendefinition:
Standard: Schriftart:
Switzerland, Fett,
Unterscheidung ab 12 pt
Gelöscht: ENTWURF)

Herr Guido Strack, (Geburtsname: Rünz), geboren am 07.11.1964 war in der Zeit vom 01.09.1995 bis zum 31.03.2005 als beamteter Verwaltungsrat im höheren Dienst bei der Europäischen Kommission tätig. Mit Wirkung vom 01.04.2005 wurde er aufgrund einer anlässlich seines Dienstes entstandenen Erkrankung in den vorzeitigen Ruhestand versetzt.

Herrn Stracks Einstellung erfolgte nach einem sehr selektiven Auswahlverfahren, an dem mehrere zehntausend Hochschulabsolventen aus allen damaligen Mitgliedstaaten teilgenommen haben. Er war vom 01.09.1995 bis zum 31.03.2002 beim Amt für amtliche Veröffentlichungen tätig, wo er zum 01.01.2001 in die Besoldungsgruppe A6 (jetzt AD10) befördert wurde. Vom 01.04.2002 bis zum 15.02.2003 gehörte er der Generaldirektion Unternehmen an und wechselte nach deren Umstrukturierung zum Statistischen Amt der Europäischen Union (EUROSTAT).

Gelöscht: eine große Anzahl von
Gelöscht: hat.

Beim Amt für amtliche Veröffentlichungen war Herr Strack zunächst am Management der juristischen Datenbank (CELEX/Eurlex) beteiligt, dann als Sektionsleiter für die Konsolidierung des EU-Rechts (CONSLEG) verantwortlich. Dies umfasste die Führung eines multinationalen Teams von bis zu 15 Mitarbeitern auch in schwierigen Situationen. Dabei empfahl sich Herr Strack für weitere Managementaufgaben. Ihm oblagen die umfassende juristische Begeleitung und die technische und organisatorische Neukonzeption des Projekts. Er hat an der Vorbereitung und Durchführung von Ausschreibungen teilgenommen und war für die Produktionsleitung und die Kontrolle mehrerer externer Vertragspartner mit einem Vertragsvolumen von bis zu 7 Millionen EUR jährlich verantwortlich. Darüber hinaus vertrat er den Referatsleiter in dessen Abwesenheit.

Gelöscht: vertrat den Referatsleiter in dessen Abwesenheit innerhalb der Sektion "Konsolidierung"; er

Seine umfangreichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Vergaberecht sowie im Vertrags- und Produktionsmanagement machten Herrn Strack auch bei der Generaldirektion Unternehmen im Rahmen der Forschungsdatenbank CORDIS und bei EUROSTAT im Bereich Forschungsstatistiken zu einem wertvollen und produktiven Mitarbeiter. Er war neben dem Management bestehender Verträge auch mit Koordinationsaufgaben zwischen verschiedenen Dienststellen der Kommission und anderen europäischen Institutionen sowie der Verhandlungsführung mit externen Vertragspartnern befasst. Herr Strack erreichte dabei stets die gesetzten Ziele.

Gelöscht: Mit Ausnahme seiner Dienstzeit bei der Generaldirektion Unternehmen
Gelöscht: er

Herr Strack arbeitete sich dank seiner umfassenden und fundierten juristischen Fachkenntnisse, aber vor allem dank seiner Auffassungsgabe und Eigeninitiative schnell und erfolgreich in unterschiedlichste Sachbereiche ein. Seine Aufgaben führte er immer sehr zuverlässig, sorgfältig und selbständig aus. Herr Strack leistete auch bei hohem Arbeitsanfall und Termindruck einwandfreie Arbeit. Er zeigte sich als belastbar und verantwortungsbewusst, insbesondere in solchen Situationen.

Gelöscht: Bei EUROSTAT war Herr Strack jedoch lediglich für das Management von Projekten unter schon bestehenden Verträgen verantwortlich.

Gelöscht: gute

Herr Strack hat alle ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ausgeführt. Sein persönliches Verhalten gegenüber

Vorgesetzten, Mitarbeitern und externen Partnern war stets vorbildlich. Durch seine fach- und personenbezogene Führung motivierte er die ihm unterstellten Beamten und Bediensteten nachhaltig zu vollem Einsatz und sehr guten Leistungen. Dank seiner Integrität hat sich Herr Strack auch um die Korruptionsbekämpfung innerhalb der EU-Institutionen verdient gemacht.

Gelöscht: korrekt.

Wir bedauern sehr, dass Herr Strack krankheitsbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheiden musste, da wir mit ihm einen wertvollen Mitarbeiter verlieren. Wir danken Herrn Strack für seine für die Europäische Union geleisteten Dienste und wünschen ihm baldige Genesung, weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute.

Gelöscht: .

Brüssel, den

Michel MAGNIER
Direktor HR.B - Kernprozesse 1: Laufbahn

Begründung für die Änderungen:

1. Abs.:

- Die von der Kommission anerkannte Dienstbedingtheit der Erkrankung ist ein wesentliches Faktum, welches Aufnahme in das Zeugnis verdient.

2. Abs.:

- Die Formulierung „große Anzahl“ ist zu unspezifisch, daher wird zum Teil auf die vorhergehende Formulierung zurückgegriffen.

3. Abs.:

- Die Tatsache, dass Herr Strack für die juristische und technologische Neukonzeption (DTD-Bearbeitung und Konzeption aller Produktionsdetails bis hin zu Datenbanken und Abrechnungen) verantwortlich war, ist wesentlich.
- Die Vertretung des Referatsleiters erfolgte nicht nur in Bezug auf die eigene Sektion des Herrn Strack. Sollte sich die Kommission dieser Einschätzung nicht anschließen können, sollte dieser Satz u. E. vollständig gestrichen werden.

4. Abs.:

- Die Ausnahmen formulierenden Sätze wirken in einem Zeugnis unglücklich. Im übrigen sind sie inhaltlich auch nicht völlig zutreffend, es wird daher eine offenere Formulierung vorgeschlagen.
- Die Vorgesetzten haben Herrn Strack niemals die von ihm zu vertretende Nichterfüllung von Zielen vorgehalten, die Ergänzung eines „stets“ ist demnach angemessen; dies auch vor dem Hintergrund, dass dieses Zeugnis evtl. auch der Verwendung außerhalb der Institutionen dienen könnte und dort Worte wie „stets“ Teil der üblichen Zeugnissprache sind, um gute bis sehr gute Leistungen – und solche hat Herr Strack immer erbracht - zu würdigen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass dort regelmäßig eine andere (schwächere) Vergleichsgruppe besteht, als in der elitären Gruppe der EU-Beamten, so dass auch von daher eine positivere Formulierung des Zeugnisses – hier und an anderen Stellen – angebracht ist und vorgenommen wurde, als dies eventuell bei einer rein internen Verwendung gegenüber einer rein internen Vergleichsgruppe gelten würde. Angesichts des geschlossenen Vergleichs über die Beurteilungen hat Herr Strack weder die Absicht noch die Möglichkeit, der Kommission positive Formulierungen entgegenzuhalten, weshalb angeregt wird, dass die Kommission sich – auch im Hinblick auf ein weiteres aufeinander zugehen der Parteien - hier evtl. etwas großzügiger zeigen möchte.
Mit dem vorliegenden Gegenvorschlag stimmt Herr Strack ohnehin bereits einer deutlichen Abschwächung gegenüber seinem Ausgangsvorschlag zu. Eine weitere Abschwächung ist aber aus seiner Sicht nicht hinnehmbar.

5. Abs.:

- Zu „immer sehr“, und „einwandfreie“ s. o. (zu Abs. 4) „stets“.

6. Abs.:

- Zu „vollsten“, und „vorbildlich“ s. o. (zu Abs. 4) „stets“.
- Es stellt eine implizite Schlechtbeurteilung dar, dass der Kommissionsvorschlag keinerlei Aussage zum Führungsverhalten und zur Fähigkeit von Herrn Strack zur Motivation seiner Mitarbeiter enthält. Dies umso mehr, als in der letzten rechtskräftigen Beurteilung des Herrn Strack noch ausdrücklich betont wird, wie sehr es ihm durch seine hohe Motivation gelingt, seine Mitarbeiter mitzureißen.
- Herr Strack ist es wichtig, dass sich in seinem Zeugnis das wesentliche Ereignis seines Whistleblowings, welches letztlich auch der Grund für seinen zweimaligen Dienststellenwechsel war, zumindest andeutungsweise wiederfindet.

7. Abs.:

- Zu „wertvollen Mitarbeiter“ s. o. (zu Abs. 4) „stets“.

Wir hoffen, dass die Kommission das bis zum 15. September zu erstellende Zeugnis maßgeblich auf der Basis des vorliegenden erneuten Gegenvorschlages erstellen wird, welcher unseres Erachtens einen Kompromiss zwischen den beiden bisherigen Vorschlägen beinhaltet, und in welchem Herr Strack bereits auf einige ihm durchaus auch wichtige Punkte verzichtet. Andernfalls könnten wir uns gezwungen sehen, auf das Angebot des Berichterstatters zur Vermittlung zurückzugreifen.

COMMISSION EUROPEENNE

DIRECTION GENERALE PERSONNEL ET ADMINISTRATION DIRECTION C : POLITIQUE SOCIALE ET DE SANTE

- VU le Statut des fonctionnaires des Communautés Européennes et notamment l'article 53 ;
- VU la décision de la Commission du 16 juin 2005 relative à l'exercice des pouvoirs dévolus par le Statut des fonctionnaires à l'Autorité investie du pouvoir de nomination ;
- VU les conclusions de la Commission d'Invalidité du 14 mars 2005 constatant que Monsieur Guido Strack, numéro personnel 134756, est atteint d'une invalidité permanente considérée comme totale et le mettant dans l'impossibilité d'exercer des fonctions correspondant à un emploi de son groupe de fonctions,
- VU la demande de Monsieur Guido Strack de voir reconnaître sa maladie comme une maladie professionnelle selon l'article 78 du Statut des fonctionnaires des Communautés Européennes
- VU la décision de la Commission d'invalidité en date du 14 mars 2005 de revenir sur la demande précitée de Monsieur Guido Strack dès qu'elle disposera des éléments pertinents lui permettant de prendre une décision
- VU la décision de l'Autorité Investie du Pouvoir de nomination du 31 mars 2005 mettant Monsieur Guido Strack à la retraite à partir du 1^{er} avril 2005 avec admission au bénéfice d'une allocation d'invalidité fixée conformément aux dispositions de l'article 78 alinéa 3 du Statut des fonctionnaires des Communautés Européennes
- VU les conclusions de la Commission d'Invalidité qui, lors d'une nouvelle concertation en date 23 mai 2007 a conclu, sur base d'éléments pertinents fournis, que l'invalidité de Monsieur Guido Strack résulte d'une maladie professionnelle

L'AUTORITE INVESTIE DU POUVOIR DE NOMINATION

DECIDE

Article premier

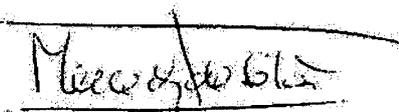
Que Monsieur Guido Strack est mis à la retraite avec effet au 1^{er} avril 2005 et admis au bénéfice d'une allocation d'invalidité fixée conformément aux dispositions de l'article 78, alinéa 5 du Statut des fonctionnaires des Communautés Européennes.

Article 2

La présente décision annule et remplace celle du 31 mars 2005.

Bruxelles, le - 3 -08- 2007

Adonis N° D(07)17410


Mercedes de Solà
Directeur

Arbeitszeugnis

aus Wikipedia, der freien Enzyklopädie

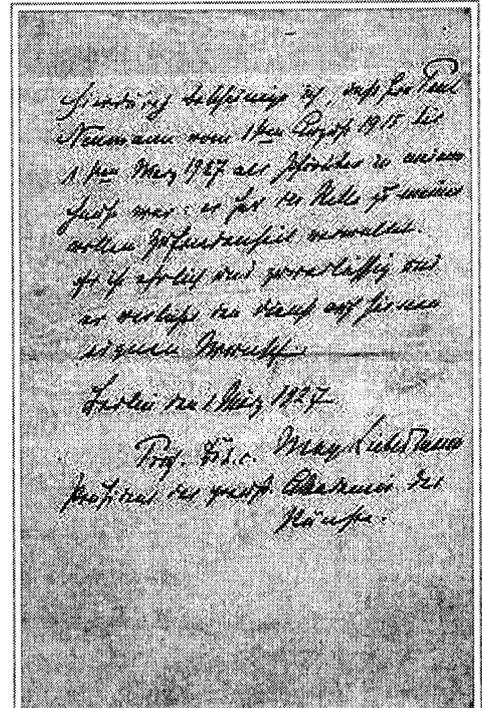
Beim Arbeitszeugnis wird zwischen einfachem Arbeitszeugnis und qualifiziertem Arbeitszeugnis unterschieden. Wenn lediglich die gesetzlichen Mindestanforderungen im Bezug auf den Inhalt erfüllt sind, dann spricht man von einem einfachen Arbeitszeugnis.

In einem **qualifizierten Arbeitszeugnis**, in Österreich auch **Dienstzeugnis**, beurteilt der Arbeitgeber zusätzlich die Arbeitsleistung einschließlich der Qualifikation und das dienstliche Verhalten des Arbeitnehmers, wenn dieser das Unternehmen verlässt (*Endzeugnis*). Wenn das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist, aber ein triftiger Grund vorliegt, kann der Arbeitnehmer ein *Zwischenzeugnis* verlangen, wie etwa beim Wechsel des Vorgesetzten oder bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz. Das Arbeitszeugnis ist keine innerbetriebliche Leistungsbeurteilung, sondern eine *Referenz* im Sinne eines Empfehlungsschreibens.

Deutschland und die Schweiz sind die einzigen Länder in Europa, in denen es einen gesetzlichen Anspruch auf ein *qualifiziertes Arbeitszeugnis* gibt. Nach der Rechtsprechung muss das Zeugnis *wohlwollend* formuliert sein, um dem Arbeitnehmer das „*berufliche Fortkommen nicht zu erschweren*“. In Österreich hat man gemäß § 39 Angestelltengesetz dagegen nur Anspruch auf ein Zeugnis „*über die Dauer und die Art der Dienstleistung*“, so dass ein qualifiziertes Dienstzeugnis vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängt.

Inhaltsverzeichnis

- 1 Geschichte des Zeugnisses
- 2 Rechtliche Aspekte
 - 2.1 Gesetzlicher Anspruch in Deutschland
 - 2.2 Zeugnisanspruch in Österreich
 - 2.3 Zeugnisanspruch in der Schweiz
 - 2.4 Einfaches oder qualifiziertes Zeugnis
 - 2.5 Fälligkeit
 - 2.6 Zwischenzeugnis
 - 2.7 Rechtsgrundsätze
 - 2.7.1 Wahrheitspflicht
 - 2.7.2 Wohlwollen
 - 2.7.3 Vollständigkeit
 - 2.8 Rechtsprechung
 - 2.8.1 Form
 - 2.8.2 Formulierungsfreiheit, Beurteilungsspielraum
 - 2.8.3 Aufgabenbeschreibung



Handschriftliches Arbeitszeugnis
 Max Liebermanns für seinen
 Pförtner, 1927: Hierdurch
 bescheinige ich, daß Herr Paul
 Neumann vom 1sten August 1915
 bis 1sten März 1927 als Pförtner
 in meinem Hause war: er hat die
 Stelle zu meiner vollen
 Zufriedenheit verwaltet. Er ist
 ehrlich und zuverlässig und er
 verläßt den Dienst auf seinen
 eigenen Wunsch.

- 2.8.4 Beurteilung der Leistung
- 2.8.5 Unterschrift
- 2.8.6 Grund des Ausscheidens
- 2.8.7 Schlussformel: Bedauern, Dank, Zukunftswünsche
- 2.8.8 Doppeldeutige Formulierungen
- 2.8.9 Geknicktes Arbeitszeugnis
- 2.8.10 Keine Mitbestimmung des Betriebsrats
- 2.8.11 Was nicht im Arbeitszeugnis stehen darf
- 2.8.12 Verjährung und Verwirkung
- 2.8.13 Betriebsübergang
- 2.8.14 Insolvenz
- 3 Zeugnispraxis
 - 3.1 Beurteilungskriterien
 - 3.2 Zeugniscode
 - 3.3 Zeugnissprache
 - 3.3.1 Sprachliche Brückentechnik
 - 3.3.1.1 Füllwörter
 - 3.3.1.2 Negative Füllwörter
- 4 Literatur
- 5 Einzelnachweise
- 6 Weblinks

Geschichte des Zeugnisses

Arbeitszeugnisse gab es bereits in der Frühen Neuzeit im Handwerk^[1] und im Gesindewesen.

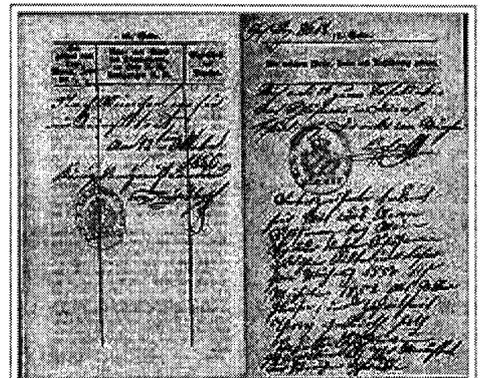
Mit der Reichspolizeiordnung von 1530 wurden *Atteste für ordnungsgemäßes Ausscheiden* eingeführt. Kein Dienstherr durfte einen Knecht in sein Haus nehmen, wenn er kein Zeugnis vorweisen konnte in dem stand, dass er auf ehrliche Weise und mit Zustimmung des letzten Dienstherrn gegangen war. Herrschaften, die Dienstboten ohne Zeugnis beschäftigten oder ein solches verweigerten, drohten Geldstrafen.

1846 wurde in Preußen das *Gesindedienstbuch* eingeführt:

„Bei Entlassung des Gesindes ist von der Dienstherrschaft ein vollständiges Zeugnis über die Führung und das Benehmen in das Gesindebuch einzutragen.“

Das *Gesindebuch* (oder *Dienstbotenbuch*) musste vor Dienstantritt bei der örtlichen Polizei vorgelegt werden. Wer von seiner Herrschaft ein schlechtes Zeugnis bekommen hatte, konnte nach zwei Jahren ein neues Gesindebuch bei der Polizei beantragen, wenn er nachweisen konnte, dass er sich in den letzten zwei Jahren tadellos geführt hatte. Als Tugenden galten: Fleiß, Treue, Gehorsam, sittliches Betragen, Ehrlichkeit.

Mit dem Inkrafttreten des Bürgerlichen Gesetzbuches am 1. Januar 1900 wurde der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis in Deutschland gesetzlich geregelt: Alle Arbeitnehmer können



Eintrag im Dienstbotenbuch der Dienstin Anna Schöfmann, 1850–1852

ein Zeugnis verlangen, das die Führung und Leistung beurteilt.

Der Arbeitgeber hat das Arbeitszeugnis so zu formulieren, dass es der Leistung des Mitarbeiters gerecht wird und gleichzeitig einem Dritten (beispielsweise einem Personalleiter oder Unternehmer) Informationen über die Qualifikation und Leistung liefert.

Rechtliche Aspekte

Gesetzlicher Anspruch in Deutschland

Der Zeugnisanspruch ergibt sich aus dem Gesetz und aus den Tarifverträgen. Seit 1. Januar 2003 gilt für alle Arbeitnehmer der *§ 109 der Gewerbeordnung* (früher für gewerbliche Arbeitnehmer *§ 113 GewO* und für die übrigen Arbeitnehmer und Dienstverpflichtete *§ 630 BGB*):

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.*
- (2) Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.*
- (3) Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.*

Bei dieser Neufassung wurde das sprachlich veraltete Wort „Führung“ durch „Verhalten im Arbeitsverhältnis“ ersetzt. Gemeint ist das Sozialverhalten im Unternehmen gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern, Kunden, Besuchern.

Damit ist ein wichtiger Gesichtspunkt aus der Rechtsprechung übernommen worden: Ein Zeugnis darf keine doppelbödigen Formulierungen enthalten; die Zeugnisaussagen müssen eindeutig sein, klar und verständlich formuliert.

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst fanden und finden sich entsprechende Regelungen in den (Mantel-)Tarifverträgen. Im Gegensatz zu etwa *§ 64 MTArb* enthält bspw. *§ 35 Abs. 1 TV-L* eine über den Gesetzeswortlaut hinausgehende Regelung, nach der sich das Endzeugnis nun auch auf Führung und Leistung erstrecken *muss*.

Anspruch haben auch leitende Angestellte (nach *§ 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz*), Teilzeitkräfte, Aushilfen, Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, Praktikanten und Zivildienstleistende. Auszubildende haben einen Anspruch nach *§ 16 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz*.

Der Arbeitnehmer muss das Zeugnis ausdrücklich verlangen.

Zeugnisanspruch in Österreich

Der Zeugnisanspruch in Österreich ergibt sich aus *§ 1163 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)*; für Angestellte leitet sich der Anspruch auch aus *§ 39 Angestelltengesetz (AngG)* her, der fast gleichlautend mit *§ 1163 ABGB* ist.

Arbeitnehmer haben nur Anspruch auf ein einfaches Zeugnis.

Zeugnisanspruch in der Schweiz

In der Schweiz besteht ein gesetzlicher Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis, bei dem auch die Leistung und das Sozialverhalten beurteilt wird. Der Anspruch steht im Artikel 330a Schweizerisches Obligationenrecht (OR).

Einfaches oder qualifiziertes Zeugnis

Ein Arbeitnehmer kann wählen zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Arbeitszeugnis.

Für eine Bewerbung ist in der Regel das "erweiterte", also das qualifizierte Zeugnis zu bevorzugen. Geht es zum Beispiel aber lediglich darum, dass einer Behörde die bisherige Beschäftigung nachgewiesen werden soll, so ist kein "erweitertes" Arbeitszeugnis erforderlich.

Hier sind die Mindestangaben völlig ausreichend.

Da aber das einfache Arbeitszeugnis nur die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllen muss, ist es nicht für jeden Zweck gleich gut geeignet. Ein einfaches Zeugnis (vor allem in der Schweiz auch Arbeitsbestätigung genannt) hat eher den Charakter einer Bescheinigung als den eines Zeugnisses.

Beispiel:

„Herr Hans Meister, geboren am 11. November 1969, ist seit 1. Juli 1999 als Bote und Fahrer bei uns beschäftigt.

Seine Aufgaben sind im wesentlichen das Verteilen der Post und Kurier- und Botendienste mit dem PKW. In der Urlaubszeit hat er auch Dienst als Pförtner gemacht.

Herr Meister verlässt heute das Unternehmen auf eigenen Wunsch. Wir danken ihm für seine Mitarbeit und wünschen ihm für seine Zukunft alles Gute.“

Hätte Hans Meister ein qualifiziertes Zeugnis verlangt, müsste das Zeugnis auf „Führung und Leistung“ erweitert werden. Unter „Führung“ wird das „Sozialverhalten“ verstanden oder wie es jetzt in § 109 der Gewerbeordnung heißt: Verhalten im Arbeitsverhältnis. Mit „Leistung“ ist nicht nur die Arbeitsleistung und das Arbeitsergebnis gemeint, sondern auch die Eignung, die fachliche und soziale Kompetenz. Bei Führungskräften sind auch die Managementfähigkeiten und die Führungsleistung zu beurteilen.

In der Schweiz entscheidet nicht der Arbeitgeber, ob ein einfaches oder qualifiziertes Zeugnis ausgestellt wird. Dem Arbeitnehmer steht nach OR 330a, Absatz 1 das Recht zu, ein (qualifiziertes) Arbeitszeugnis zu verlangen oder gemäß OR 330a, Absatz 2 nur eine (einfache) Arbeitsbestätigung anzufordern. Arbeitgeber, die von sich aus nur eine Arbeitsbestätigung ausstellen, weil sie angeblich nichts Positives schreiben können, verhalten sich aus juristischer Sicht nicht korrekt. Selbst wenn schon ein Arbeitszeugnis ausgestellt wurde, kann der Arbeitnehmer noch eine Arbeitsbestätigung nachfordern.^[2]

Fälligkeit

Das Arbeitszeugnis ist am letzten Tag der Beschäftigung fällig. Ein Arbeitnehmer kann aber schon beim Zugang der Kündigung oder bei Eigenkündigung ein vorläufiges Zeugnis verlangen. Wird ein Aufhebungsvertrag geschlossen, kann die Fälligkeit durch eine entsprechende Klausel festgelegt werden. Bei befristeten Arbeitsverträgen vor Ablauf der Befristung entsteht der Anspruch mit Beginn der Kündigungsfrist.

Auszubildene können noch nach mehreren Jahren ein Zeugnis verlangen (BBiG § 8 Zeugnis)

Nach Schweizer Obligationenrecht (OR 330a) kann ein Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Ein Arbeitszeugnis wird in der Schweiz nicht einfach fällig. Es muss verlangt werden. Es gilt auch in der Schweiz als üblich, dass ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag das Arbeitszeugnis

unaufgefordert abgibt. Nach OR 330a hat ein Arbeitnehmer jederzeit das Recht ein Arbeitszeugnis zu verlangen. Dies bedeutet, dass ein Anspruch bereits während der Probezeit besteht, jederzeit nachher oder auch nach einem Austritt aus dem Unternehmen. Die Lehrmeinung geht davon aus, dass die Verjährungsfrist für Arbeitszeugnisse, gestützt auf die allgemeine Regelung von OR 127, zehn Jahre beträgt. OR 128 Ziff. 3, wonach für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis die Verjährung nach fünf Jahren eintritt, bezieht sich nur auf Lohnansprüche.

Zwischenzeugnis

Wenn das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist, aber ein triftiger Grund vorliegt, kann der Mitarbeiter ein Zwischenzeugnis verlangen.

In Deutschland sind das Versetzung, Wechsel des Vorgesetzten, Fortbildung, Beförderung, Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst, Freistellung als Betriebsrat, Erziehungsurlaub, Betriebsübergang nach § 613 a BGB oder Höhergruppierung. Das sind die Gründe, die von der Rechtsprechung anerkannt sind (Schaub: Arbeitsrechtshandbuch, § 146, Seite 994). Das Bundesarbeitsgericht hat formuliert, was triftige Gründe sind (BAG 21. Januar 1993, Betriebsberater 1993, S. 2309) Eine gesetzliche Regelung besteht nicht. Häufig gibt es einen tarifvertraglichen Anspruch, zum Beispiel im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT).

In der Schweiz braucht es keinen triftigen Grund, um ein Zwischenzeugnis zu verlangen, sie obliegt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Rechtsgrundsätze

Wahrheitspflicht

Ein Arbeitszeugnis muss wahr sein und alle wesentlichen Tatsachen enthalten, die für eine Gesamtbeurteilung von Bedeutung sind und an denen ein künftiger Arbeitgeber ein „berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse“ haben könnte. Dabei ist der Arbeitgeber nicht zur schonungslosen Offenbarung aller ungünstigen Vorkommnisse verpflichtet. Negative Beurteilungen sind nur dann zulässig, wenn sie für die gesamte Dauer der Beschäftigung charakteristisch waren.

Auch in der Schweiz dürfen negative Aussagen nur gemacht werden, wenn sie sich signifikant auf die Leistung oder das Verhalten ausgewirkt haben und einen bedeutenden Anteil für die Gesamtbeurteilung einnehmen. Die Lehrmeinung „Wahrheit vor Wohlwollen“ nimmt in der Schweiz einen wichtigen Stellenwert ein Fürsorgepflicht (Arbeitsrecht).

Wohlwollen

Das Zeugnis muss wohlwollend formuliert sein und darf das berufliche Fortkommen nicht ungerechtfertigt erschweren (Deutschland: BGH 26. November 1963, DB 1964, S. 517). Beim Wohlwollen ist der Maßstab eines verständigen Arbeitgebers anzulegen. Im Übrigen ergibt sich das verständige Wohlwollen auch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Vollständigkeit

Vollständigkeit bedeutet, dass das Zeugnis keine Lücken enthalten darf. Es müssen alle für die Beurteilung der Leistung und der Führung wichtigen Dinge erwähnt werden. Der Zeugnisaussteller darf nichts auslassen, was der Zeugnisleser üblicherweise erwartet. So darf bei einer ehrlichen KassiererIn nicht der Hinweis fehlen, dass sie ehrlich ist, bei einem guten Einkäufer, dass er Verhandlungsgeschick besitzt und bei einer Führungskraft, dass er oder sie als Vorgesetzte(r) anerkannt ist.

Rechtsprechung

Form

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, ein Arbeitszeugnis in einer ganz bestimmten Form zu erstellen. Jedoch kann ein Arbeitnehmer verlangen, dass sein Arbeitszeugnis auf einem Geschäftsbogen geschrieben wird, ordentlich und sauber, im Format DIN A 4, und zwar mit Schreibmaschine oder PC und nicht mit der Hand. Bei Rechtschreib- und Grammatikfehlern kann er eine Berichtigung verlangen (BAG, 5 AZR 182/92).

Formulierungsfreiheit, Beurteilungsspielraum

Der Zeugnisaussteller ist frei bei der Wortwahl und Satzstellung.

„Dem Arbeitgeber ist nicht vorgegeben, welche Formulierungen er im Einzelnen verwendet. Auch steht ihm frei, welches Beurteilungsverfahren er heranzieht. Der Zeugnisleser darf nur nicht im Unklaren gelassen werden, wie der Arbeitgeber die Leistung einschätzt.“ (Urteil Bundesarbeitsgericht vom 14. Oktober 2003 – 9 AZR 12/03).

Aufgabenbeschreibung

Bei der Beschreibung der Tätigkeit sind dem Zeugnisaussteller enge Grenzen gesetzt. Bei der Bewertung von Führung und Leistung dagegen hat er einen beträchtlichen Beurteilungsspielraum (Deutschland: BAG AP zu § 630 BGB). Er kann frei entscheiden, welche positiven und negativen Eigenschaften und Fähigkeiten er mehr hervorheben will als andere. Maßstab ist der durchschnittlich befähigte und vergleichbare Arbeitnehmer seines Betriebes (Deutschland: BAG 17. Februar 1988 - AP Nr. 17 zu § 630 BGB).

Ein Zeugnis muss die Tätigkeiten so vollständig und genau wiedergeben, dass sich künftige Arbeitgeber ein klares Bild machen können. Unwesentliches darf der Zeugnisaussteller weglassen, nicht aber Aufgaben, die etwas mit den Kenntnissen und Leistungen des Arbeitnehmers zu tun haben. Der Zeugnisaussteller muss aber Tätigkeiten nicht erwähnen, die für eine Bewerbung keine Bedeutung haben (BAG, Urteil vom 12. August 1976 - 3 AZR 720/75). Eine Aufgabenbeschreibung in Stichworten ist zulässig.

Beschreibt ein Zeugnisaussteller sehr ausführlich die Tätigkeiten, dann muss er sich in entsprechender Breite auch zu seinen Leistungen verhalten, weil sonst der Eindruck entsteht, der Arbeitnehmer habe sich bemüht, aber im Ergebnis nichts geleistet (BAG 24. März 1977 - AP Nr.12 zu § 630 BGB).

Beurteilung der Leistung

Die Beurteilung der Leistung lässt sich in verschiedene Bereiche unterteilen. Zu beurteilen sind die Fähigkeiten und Kenntnisse des Arbeitnehmers, seine Arbeitsweise und sein Arbeitserfolg. Auch Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit und Zuverlässigkeit werden typischerweise beurteilt, ein Fehlen einer dieser Komponenten stellt üblicherweise ein "beredtes Schweigen" dar.

Der Arbeitgeber hat einen Beurteilungsspielraum, der von den Arbeitsgerichten nur sehr begrenzt überprüfbar ist. „Voll überprüfbar“, so das Bundesarbeitsgericht, „sind dagegen die Tatsachen, die der Arbeitgeber seiner Leistungsbeurteilung zugrunde gelegt hat.“

Doch ein Arbeitgeber kann die „Tatsachen“ ganz anders sehen als der Arbeitnehmer. Die Beurteilung der Leistung ist immer subjektiv und kann deshalb auch falsch sein, weil Menschen sich irren können. Das Problem ist objektiv schwer zu lösen. Ein Arbeitnehmer schuldet vertraglich eine Leistung mittlerer Art und Güte (§ 243, Absatz 1 BGB), also eine „befriedigende Leistung“. Will ein Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht eine bessere Bewertung erstreiten, hat er, so das Bundesarbeitsgericht, „Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, aus denen

sich eine bessere Beurteilung ergeben soll.“ Beurteilt der Arbeitgeber die Leistungen unterdurchschnittlich, also schlechter als „befriedigend“, ist er beweispflichtig.

Ein Arbeitgeber ist auch frei in seiner Entscheidung, ob er den sogenannten Zeugniscodes („*hat stets zu unserer vollsten Zufriedenheit gearbeitet*“) verwendet oder eine nicht codierte Formulierung, wie etwa: „*Er erzielt sehr gute Ergebnisse.*“ Das Bundesarbeitsgericht hat aus „Gründen der Rechtssicherheit“ die Formulierungen des Zeugniscodes akzeptiert, obwohl sie wohlwollender klingen als sie gemeint sind, (BAG 23. September 1992 - 5 AZR 573/91).

Das Zeugnis ist in deutscher Sprache zu schreiben bzw. in der Schweiz in einer Landessprache der Schweiz. Auch in internationalen Unternehmen hat ein Mitarbeiter keinen Anspruch darauf, dass sein Zeugnis beispielsweise in englischer Sprache ausgestellt wird. Ohnehin sind Arbeitszeugnisse im englischen Sprachraum unüblich; stattdessen wird dort die Angabe von Referenzen erwartet, die meist in Form von Name und Telefonnummer früherer Vorgesetzter, seltener auch in Form von Empfehlungsschreiben angegeben werden.

Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung. Er kann nicht verlangen, dass die sprachlich verunglückte Formulierung „*vollste Zufriedenheit*“ in „*gute Leistungen*“ geändert wird und umgekehrt, (BAG 29. Juli 1971 - AP Nr. 6 zu § 630 BGB).

Unterschrift

Neben dem Ausstellungsdatum muss das Zeugnis vom Arbeitgeber oder einem ranghöheren Bevollmächtigten unterschrieben werden. Die Vertretungsmacht muss erkenntlich sein (z. B. ppa = per Prokura oder i. V. = in Vollmacht).

Grund des Ausscheidens

Grund und Art des Austritts dürfen ohne das Einverständnis oder gegen den Willen des Zeugnisempfängers aus dem Zeugnis nicht ersichtlich sein (LAG Düsseldorf 22. August 1988 - LAGE § 630 BGB, Nr.4). Auch die Formulierung „Das Arbeitsverhältnis wurde im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst“ darf der Arbeitgeber nur dann in das Zeugnis hineinschreiben, wenn der Mitarbeiter damit einverstanden ist.

Bei einer fristlosen Kündigung seitens des Arbeitgebers darf nicht im Zeugnis stehen:

„Das Arbeitsverhältnis endete durch fristlose arbeitgeberseitige Kündigung“.

Zulässig wäre die Formulierung:

„Das Arbeitsverhältnis endet am ...“ (LAG Düsseldorf 1. Oktober 1987, 9CA 2774/87).

Schlussformel: Bedauern, Dank, Zukunftswünsche

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20. Februar 2001 (9 AZR 44/00) festgestellt, dass Schlussformeln in Arbeitszeugnissen häufig verwendet werden, aber trotzdem kein Anspruch darauf besteht. Die Schlussformel, so das Bundesarbeitsgericht, betrifft weder Führung noch Leistung und gehört nicht zu dem gesetzlich bestimmten Mindestinhalt des Arbeitszeugnisses. Auf die übliche Praxis, Schlussformeln zu verwenden, wird dieses Urteil keinen Einfluss haben, weil Mitarbeiter solche Formulierungen erwarten. Das „Bedauern“ wird wie bisher die Ausnahme bleiben und ist nach wie vor eine Empfehlung für jeden Arbeitnehmer. ^[3]

Doppeldeutige Formulierungen

In Arbeitszeugnissen dürfen keine doppeldeutigen Formulierungen stehen, mit denen der Arbeitnehmer kritisiert wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm entschieden (Az: 4 Sa 630/98). Das Gericht hat der Klage einer Krankenschwester entsprochen. In ihrem Zeugnis stand eine Formulierung, mit der sie sich als aufsässige Mitarbeiterin gebrandmarkt sah:

„Sie war sehr tüchtig und in der Lage, ihre eigene Meinung zu sagen.“

Das Gericht hat in dieser Formulierung eine unzulässige Doppelbödigkeit gesehen und bei dieser Gelegenheit auch andere doppeldeutige Formulierungen für unzulässig erklärt. Der Gesetzgeber hat inzwischen diese Rechtsprechung in § 109 Gewerbeordnung übernommen.

Die in der Schweiz seit Jahren erfolgreich abgefassten uncodierten, transparenten Arbeitszeugnisse kennen keine doppeldeutigen Formulierungen. Ein am Schluss des Arbeitszeugnisses gut sichtbares Gütesiegel verleiht potenziellen Arbeitgebern wie dem vom Arbeitszeugnis betroffenen Arbeitnehmer Sicherheit, dass das Arbeitszeugnis nicht nach Belieben interpretiert werden darf. Verfassern von Arbeitszeugnissen wird die anzuwendende sprachliche Brückentechnik empfohlen. Mit ihr steht die reiche, aussagekräftige deutsche Sprache uneingeschränkt zur Verfügung.

Geknicktes Arbeitszeugnis

Ein Zeugnisaussteller darf das Zeugnis zweimal falten und in einen üblichen Briefumschlag stecken. Voraussetzung ist, dass das Originalzeugnis kopierfähig ist und die Knicke im Zeugnisbogen sich nicht auf den Kopien abzeichnen, z.B. durch Schwärzungen (BAG, Urteil vom 21. September 1999 -9 AZR 893/98-^[4]).

Keine Mitbestimmung des Betriebsrats

Ein Arbeitszeugnis ist eine Beurteilung. Nach § 94 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei den Beurteilungsgrundsätzen. Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich aber nicht auf die Beurteilung im Einzelfall (Schaub, Arbeitsrechtshandbuch § 234). Vergleichbares gilt auch für die Personalräte im öffentlichen Dienst lt. jeweiligem Personalvertretungsgesetz. Es bleibt dem Arbeitnehmer aber unbenommen, den Betriebsrat, die Gewerkschaft oder den Personalrat überprüfen zu lassen, ob das vom Arbeitgeber ausgestellte Zeugnis den Anforderungen genügt.

Was nicht im Arbeitszeugnis stehen darf

- Außerdienstliches Verhalten, Vorkommnisse aus dem Privatleben
- Betriebsratsstätigkeit (Ausnahme: Freistellung länger als 1 Jahr)
- Schwangerschaft, Mutterschutz
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Parteimitgliedschaft
- Nebentätigkeit
- Schwerbehinderteneigenschaft
- Gesundheitszustand (Ausnahme: wenn eine akute Gefährdung Dritter ernsthaft zu befürchten ist, z.B. Epilepsie)
- Anzahl Krankentage (Ausnahme: wenn die Fehlzeiten im Verhältnis zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses beträchtlich sind, z.B. über 50%)
- Straftaten, wenn sie nicht unmittelbar das Arbeitsverhältnis berühren
- Verdacht auf strafbare Handlungen
- Streik und Aussperrung
- Wettbewerbsverbote

Verjährung und Verwirkung

Nach § 195 BGB beträgt die Verjährungsfrist für Arbeitszeugnisse drei Jahre. Sie tritt vorher ein, wenn der Anspruch verwirkt oder die Erfüllung unmöglich geworden ist. Das wird immer dann zutreffen, wenn der Arbeitgeber nicht mehr in der Lage ist, ein wahrheitsgemäßes Zeugnis auszustellen.

Wie jeder andere schuldrechtliche Anspruch unterliegt der Zeugnisanspruch der Verwirkung. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BB 1989, 978) ist der Anspruch dann verwirkt, wenn der Gläubiger (Anspruchsinhaber) sein Recht über längere Zeit nicht in Anspruch nimmt und deshalb gegenüber dem Anspruchsgegner den Eindruck erweckt, den Anspruch nicht mehr geltend zu machen. Die Verwirkung kann bereits nach zehn Monaten eintreten; das hängt auch von den Umständen des Einzelfalls ab.

Eine Verjährungsfrist bei Auszubildenden gibt es nicht (BBiG § 8 Zeugnis)

Betriebsübergang

Bei Betriebsübergang (Firma wird verkauft) nach § 613a BGB gehen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vom alten auf den neuen Eigentümer über. Das gilt auch für die Verpflichtung des Arbeitgebers, ausscheidenden Mitarbeitern auf Verlangen ein Arbeitszeugnis auszustellen. Den Zeitpunkt des Betriebsübergangs kann der Arbeitnehmer zum Anlass nehmen, ein Zwischenzeugnis vom alten Eigentümer zu verlangen.

Insolvenz

Ein Insolvenzverfahren beendet nicht automatisch das Arbeitsverhältnis. Daraus ergibt sich, dass auch der Zeugnisanspruch weiterbesteht. Wird das Arbeitsverhältnis nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens fortgesetzt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf zwei Zeugnisse. Das erste hat die Firma (Gemeinschuldner) bis zur Insolvenzeröffnung, das zweite der Insolvenzverwalter für die Zeit von der Insolvenzeröffnung bis zum tatsächlichen Ausscheiden zu erteilen.

Zeugnispraxis



Dieser Artikel oder Abschnitt ist nicht hinreichend mit Belegen (bspw. Einzelnachweisen) ausgestattet. Die fraglichen Angaben werden daher möglicherweise demnächst entfernt. Hilf bitte der Wikipedia, indem du die Angaben recherchierst und gute Belege einfügst. Näheres ist eventuell auf der Diskussionsseite oder in der Versionsgeschichte angegeben. Bitte entferne zuletzt diese Warnmarkierung.

Beurteilungskriterien

Für die Beurteilung der Leistung und der Führung (Sozialverhalten im Betrieb) gibt es folgende Kriterien:

- Fachliche Kompetenz:
 - Fachwissen und Fachkönnen
 - Spezialkenntnisse
 - EDV- u. PC-Kenntnisse
 - Fremdsprachen
 - Weiterbildung (Kurse, Seminare)

- Geistige und kreative Fähigkeiten
 - Ausdrucksvermögen (mündlich und schriftlich)
- Soziale Kompetenz
 - Veränderungsbereitschaft
 - Leistungsbereitschaft
 - Verantwortungsbereitschaft
- Kommunikation und Kooperation
 - Leistung
 - Arbeitsleistung
 - Arbeitsweise, Arbeitseinsatz, Arbeitsverhalten
 - Arbeitsergebnisse, Nutzen für die Firma, Erfolge
 - Führungsleistung, Managementfähigkeiten
 - Führung (Sozialverhalten im Betrieb)
 - Gegenüber Kunden, Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern

Zeugniscode

Die meisten Arbeitszeugnisse, die aus empirischen Untersuchungen resultieren, enthalten eine „Endbeurteilung“ der Leistung. Viele Arbeitgeber verwenden dazu bestimmte Redewendungen und Floskeln, die man zusammenfassend als „Zeignis-Code“ (verschlüsselte Leistungsbewertungen) bezeichnet. Es handelt sich um Formulierungen, die sich an den Schulnoten orientieren, aber sehr viel positiver klingen:

- *Sehr gut* = stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt
- *Gut* = stets zu unserer vollen Zufriedenheit *oder* zu unserer vollsten Zufriedenheit (ohne stets)
- *Befriedigend* = zu unserer vollen Zufriedenheit
- *Ausreichend* = zu unserer Zufriedenheit
- *Mangelhaft* = hat sich bemüht, den Anforderungen gerecht zu werden

Vereinzelte Unternehmen lehnen das Ausstellen grammatisch inkorrekt formulierter Zeugnisse ab und verwenden stattdessen eine Skala, die die Formulierung „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ als beste Bewertung vorsieht. („Voll“ ist ein Absolutadjektiv und damit streng genommen nicht zu „voller“ oder „vollst“ steigerbar.) Der österreichische oberste Gerichtshof hat jedoch entschieden, dass die Formulierung „zur vollen Zufriedenheit“ bereits gegen das Erschwerungsverbot verstößt und daher die grammatikalisch inkorrekte Variante gewählt werden muss.^[5]

Es haben sich inzwischen zudem andere Standardformulierungen eingebürgert:

- *Sehr gut* = hat unseren Erwartungen in jeder Hinsicht und in besonderer Weise entsprochen *oder* ihre Leistungen haben unsere besondere Anerkennung gefunden *oder* mit den Arbeitsergebnissen waren wir stets und in jeder Hinsicht voll und zufrieden
- *Gut* = mit den Arbeitsergebnissen waren wir stets zufrieden
- *Befriedigend* = hat unseren Erwartungen voll entsprochen
- *Ausreichend* = hat unseren Erwartungen entsprochen
- *Mangelhaft* = hat im Großen und Ganzen unsere Erwartungen erfüllt

Zeugnissprache

Die meisten Zeugnisse enthalten eine Gesamtbeurteilung nach obigem Code. Es gibt auch Firmen, die eine solche Beurteilung in einer offenen Sprache formulieren: Sehr gut – gut – befriedigend. Häusermann und List (siehe Literatur) plädieren für eine offene, nicht codierte Sprache. Häusermann empfiehlt, in die Zeugnisse die

Textpassage aufzunehmen: „Die Firma XYZ bekennt sich zur Abfassung uncodierter, transparenter Zeugnisaussagen.“

Manche Autoren (Weuster, Knobbe, Backer) gehen davon aus, dass es eine eigenständige, verschlüsselte Zeugnissprache gäbe, die angeblich viele Zeugnisaussteller kennen und verwenden. Zu dieser verklausulierten Sprache gehören auch bestimmte Techniken der „Formulierungskunst“, wie beispielsweise die Reihenfolge- und die Negationstechnik. Wenn etwa bei der sogenannten Reihenfolgetechnik bei der Beurteilung des Sozialverhaltens in der Aufzählung Vorgesetzter, Kollegen, Mitarbeiter, Kunden der Vorgesetzte nicht zuerst genannt wird, ist es kein gutes Zeugnis (Das ist schon deshalb problematisch, weil eigentlich der Kunde zuerst kommt). Bei der Negationstechnik, so Weuster, enthält die Formulierung eine verschlüsselte Botschaft. Ein „nicht unbedeutender Umsatz“ heißt: „auch nicht bedeutend“ oder ein „tadelloses Verhalten“ bedeutet, dass es nicht lobenswert sei. Solch verschlüsselte Formulierungen kommen in der Praxis gelegentlich zwar vor, sind aber seit 2003 durch das gesetzliche Klarheits-Gebot nicht mehr zulässig.

Dennoch wird ein Arbeitgeber auch kritische Themen im Zeugnis deutlich machen wollen. Häufig wird die Strategie des Weglassens gewählt. Wenn z.B. ein kollegialer Umgang mit den Kollegen keine Erwähnung findet, so kann dies auf Probleme im kollegialen Umgang hindeuten. Auch deshalb sollten Arbeitnehmer auf eine vollständige Beurteilung achten. Besonders in sensiblen Bereichen (z.B. Ehrlichkeit bei einer Kassiererin) kann ein Weglassen bestimmter Ausdrücke eine erhebliche Negativierung des Arbeitszeugnisses bedeuten.

Sprachliche Brückentechnik

Die sprachliche Brückentechnik ist notwendig beim Verfassen schwieriger, anspruchsvoller Arbeitszeugnisse. In solchen Fällen müssen signifikant ausgefallene Negativvorkommnisse bearbeitet werden. In der Schweiz ist es juristisch nicht statthaft, den gesetzlichen Auftrag zu negieren und bei schlechten Leistungen oder schlechtem Verhalten einfach nichts zu sagen. Eine solche Auslassung ist nicht korrekt und öffnet der Spekulation Tür und Tor. Damit wird hintenrum spekuliert und der davon betroffene Arbeitnehmer kann sich nicht dagegen wehren.

Die sprachliche Brückentechnik bedient sich verschiedenster Füllwörter und vermeidet Killerwörter.

Füllwörter

Ausgehend von der Überlegung, dass es niemandem hilft, ungenügende Leistungen oder schlechtes Benehmen zu brandmarken, ist die sprachliche Brückentechnik Teil der anzuwendenden notwendigen Technik bei der Abfassung uncodierter, transparenter Arbeitszeugnisse. + / - / + bedeutet, dass sich Arbeitgeber, auch wenn es noch so schwierig erscheinen mag, in erster Linie bewusst auf positive Qualifikationsmerkmale konzentrieren. Signifikant auswirkende Negativpunkte werden anschließend in einer moderaten Sprache klar und eindeutig angesprochen. Die angewandte Brückentechnik besteht darin, dass ein fairer Ausweg aus der unerfreulichen Situation gefunden wird. Am besten geht man mit relativierenden Aussagen und Erklärungen vor. Relativierend kommt von Relation. Relation bedeutet Bezug. Es muss also ein weiterer Bezug genannt werden, damit der (zu) harten Aussage die negative Spitze genommen wird. Die im deutschen Sprachunterricht verpönten Füllwörter wie „noch, noch nicht, nicht immer, nicht ganz, noch nicht immer vollumfänglich, manchmal, hin und wieder, öfters, gelegentlich, vielleicht“ oder auch „im Großen und Ganzen“ erhalten bei der Anwendung der sprachlichen Brückentechnik eine ganz neue Dimension.

Beispiel der sprachlichen Brückentechnik + / - / +

(+) Herr Dubois war ein sehr höflicher, aufmerksamer und angenehmer Angestellter, dessen Verhalten jederzeit korrekt, zuvorkommend und in jeder Beziehung einwandfrei war. Seine Arbeitsleistungen waren im Großen und Ganzen sehr gut. (-) Manchmal hätten wir uns gewünscht, dass es Herrn Dubois vermehrt gelungen wäre, der hohen Erwartungshaltung unserer französisch sprechenden Kundschaft noch besser zu entsprechen. (+) Die von

Herrn Dubois eingeleiteten Ausbildungsmaßnahmen und seine Entscheidung zur Neuorientierung stimmen uns zuversichtlich, dass er diese heute noch bestehende Einschränkung überwinden wird. Wir danken ihm für seine Mitarbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.

Kommentar zu obigem Beispiel

Auch wenn ein Arbeitnehmer den schön französisch klingenden Namen Jean-Pierre Dubois trägt, besteht noch keine Gewähr, dass dieser Herr Dubois auch wirklich gut französisch spricht. Mit einem uncodierten, transparenten Arbeitszeugnis wird Herr Dubois gezwungen, endlich etwas für ein besseres Französisch zu unternehmen. Französisch ist lernbar. Einen entsprechenden Sprachaufenthalt in einem französisch sprechenden Gebiet oder anderweitige Bemühungen kann er später gut begründen und sich als flexibel und lernfähig darstellen. Das Wichtigste aber ist, dass Herr Dubois keinen weiteren Arbeitgeber mit seinem französischen Namen blenden wird. Damit verhält sich unser Herr Dubois auf dem Arbeitsmarkt kongruent zu seinem Arbeitszeugnis.

Mit der Empfehlung (Gütesiegel): „Die Firma XYZ bekennt sich zur Abfassung uncodierter, transparenter Zeugnisaussagen“ ist nur ein Schritt getan. Weit wichtiger ist es, dass Arbeitgeber die sprachliche Brückentechnik anwenden. Die klare, unmissverständliche Zeugnissprache zwingt den Zeugnishalter, zuerst bei sich selber anzufangen und aktiv zu werden. In der Schweiz wird diese sprachliche Brückentechnik auch von der juristischen Lehrmeinung her gefördert, gilt doch in diesem Land seit Jahrzehnten die Lehrmeinung und Gerichtspraxis: Wahrheit vor Wohlwollen.

Negative Füllwörter

Füllwörter dämpfen hart ausgesprochene, negative Aussagen ab und wirken sich positiv auf die geäußerten Qualifikationen aus. Negative Füllwörter sind Worte und Ausdrücke, die eine eingeschlagene negative Aussage unterstreichen. Es ist sehr bedeutungsvoll, ob man von gesundheitlichen Problemen spricht oder einfach nur von gesundheitlichen Einschränkungen. Darum wird davor gewarnt, nachfolgende Wörter in Arbeitszeugnissen zu verwenden:

Ausdrücke wie *Probleme, Fehler, Mängel, Flüchtigkeitsfehler, Schwierigkeiten* und *Schuld* einerseits, andererseits auch Bindewörter wie *aber, leider, trotz, trotzdem, jedoch, unglücklicherweise, bedauerlicherweise, schade* sind alles Ausdrücke, die einen negativen Bezug in sich tragen. Solche Wörter sind in Arbeitszeugnissen fast immer tabu.

Literatur

- Anne Backer: *Arbeitszeugnisse. Entschlüsseln und mitgestalten*. 5. Auflage. Haufe, Planegg bei München 2008, ISBN 978-3-448-09313-1.
- Heinz-Günther Dachrodt, Erich Ullmann: *Zeugnisse lesen und verstehen. Formulierungen und ihre Bedeutung*. ÖGB-Verlag Wien 2000, ISBN 3-7035-0809-4.
- Peter Häusermann: *Arbeitszeugnisse – wahr, klar und fair. Tipps und Anregungen für verantwortungsbewusste Arbeitgeber*. 6. Auflage. Spektramedia, Zürich 2008, ISBN 978-3-908244-08-0.
- Günter Huber, Waltraud Müller: *Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis. Rechtliche Grundlagen, Musterzeugnisse, Textbausteine, Zeugnisanalyse*. 12. Auflage. Haufe, Freiburg/Breisgau, Berlin, Planegg bei München, Würzburg 2009, ISBN 978-3-448-09322-3.
- Thorsten Knobbe, Mario Leis, Karsten Ummuß: *Arbeitszeugnisse. Textbausteine und Tätigkeitsbeschreibungen (dt./engl.)*. 5. Auflage. Haufe, Freiburg/Breisgau, Berlin, Planegg bei München, Würzburg 2010, ISBN 978-3-448-10118-8.

- Karl-Heinz List: *Das zeitgemäße Arbeitszeugnis. Ein Handbuch für Zeugnisaussteller*. 3. Auflage. BW Bildung und Wissen Verlag, Nürnberg 2008, ISBN 978-3-8214-7676-6.
- Hein Schließmann: *Das Arbeitszeugnis. Zeugnisrecht, Zeugnissprache, Bausteine, Muster*. 18. Auflage. Verlag Recht und Wirtschaft, Frankfurt am Main 2007, ISBN 978-3-8005-3083-0.
- Volker Stück: *Das Arbeitszeugnis*. In: *MDR*. 60. Jg., Bd. 2, 2006, S. 791–799.
- Arnulf Weuster, Brigitte Scheer: *Arbeitszeugnisse in Textbausteinen. Rationelle Erstellung, Analyse, Rechtsfragen*. 11. Auflage. Richard Boorberg Verlag, Stuttgart, München, Hannover, Berlin, Weimar, Dresden 2007, ISBN 978-3-415-03862-2.

Einzelnachweise

1. Beispiel: Lehrzeugnis eines Apothekergehilfen, Rothenburg ob der Tauber 1691 (http://www.hs-augsburg.de/~harsch/germanica/Chronologie/17Jh/Zeugnis/zeu_intr.html)
2. OFK-Pellascio OR 330a N 6
3. Arbeitszeugnis: Kein Anspruch auf Schlussformulierung mit Dank, Bedauern und Zukunftswünschen (http://www.ejura-examensexpress.de/online-kurs/entsch_show_neu.php?Alp=1&dok_id=4581) – Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Februar 2001, 9 AZR 44/00
4. Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses auch mit einem Zeugnis, das er zweimal faltet (<http://www.kostenlose-urteile.de/BAG-Bei-mehrfach-gefaltetem-Zeugnis-kein-Anspruch-auf-ein-neues.news10210.htm>) – Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. September 1999, 9 AZR 893/98
5. <http://diepresse.com/home/recht/rechtallgemein/455055/index.do>

Weblinks

- [arbeitszeugnis.de](http://www.arbeitszeugnis.de/images/Zeugnisstruktur.pdf) (<http://www.arbeitszeugnis.de/images/Zeugnisstruktur.pdf>) – Übersicht über die Zeugnisstruktur (pdf-Format; 63 kB)
- [Info-Arbeitszeugnis](http://www.ra-sehn.de/25,0,arbeitszeugnis,index,0.php) (<http://www.ra-sehn.de/25,0,arbeitszeugnis,index,0.php>) – Aufbau, Formulierungen, Zeugniscode, gerichtliche Durchsetzung von Arbeitszeugnissen und historische Dokumente

 Bitte den Hinweis zu Rechtsthemen beachten!

Von „<http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitszeugnis>“

Kategorien: [Arbeitsrecht](#) | [Urkunde](#) | [Abschluss oder Zertifikat](#) | [Personalwesen](#)

- Diese Seite wurde zuletzt am 2. Dezember 2010 um 11:04 Uhr geändert.
- Der Text ist unter der Lizenz „Creative Commons Attribution/Share Alike“ verfügbar; zusätzliche Bedingungen können anwendbar sein. Einzelheiten sind in den Nutzungsbedingungen beschrieben. Wikipedia® ist eine eingetragene Marke der Wikimedia Foundation Inc.
- [Datenschutz](#)
- [Über Wikipedia](#)
- [Impressum](#)



Office des publications officielles des Communautés européennes
Le Directeur général

Luxembourg, le 16 NOV. 2001
OP/DG(2001)089
Réf: TLC/cz
OPOCE - DG

NOTE À L'ATTENTION DE MONSIEUR G. STRACK

Objet: Votre notation

A la suite de notre entretien, je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint le rapport de notation que j'ai établi pour votre activité durant la période du 1er juillet 1999 au 30 juin 2001.

Vous disposez d'un délai de dix jours ouvrables pour en prendre connaissance, le compléter aux points 6 et 7 et me le retourner, après avoir paraphé chaque page.

Je vous informe que, conformément à l'article 5 des Dispositions générales d'exécution, vous avez la faculté de demander un second dialogue dans un délai de dix jours ouvrables.

Passé ce délai vous disposez d'un nouveau délai de 10 jours ouvrables pour demander l'intervention de votre notateur d'appel, conformément à l'article 5 des Dispositions générales d'exécution.

Il vous appartient dans ce cas d'en formuler expressément la demande¹ et de me faire parvenir, après avoir paraphé chaque page, le rapport de notation signé au point 7 ainsi que vos observations sur feuille libre. J'assurerai moi-même la transmission de votre demande au notateur d'appel.

T. L. CRANFIELD

¹ Il y a lieu dans la rubrique prévue à cet effet au point 7 d'employer la formule "observations jointes en vue de la notation d'appel".



RAPPORT DE NOTATION

PÉRIODE DU 01.07.1999 AU 30.06.2001

(Article 43 du Statut)

A renvoyer: MO34 5/10 ou JMO A1/083

Nom	STRACK	Affectation	OP/JOLC	Lieu	LX
Prénom	Guido	<input checked="" type="checkbox"/>	MER 1/125		
N° pers	6499	Statut	F		
			42100	Fax	

Né(e) le	7.11.1964	Âge	36	Cat/grade	A6	Anc. grade	1.1.2001
----------	------------------	-----	-----------	-----------	-----------	------------	-----------------

1. La notation précédente a-t-elle été établie par la même DG ? **Oui**

2. **Déroulement de la carrière** (AUX=Auxiliaire,AL=Agent Local,F=Fonctionnaire, T=Temporaire)

Lien statutaire	F	F						
Catégorie/grade	A7	A6						
Année	1995	2001						

3. **Description des fonctions**

a) Dénomination de l'emploi (Annexes I-A et I-B du statut et dispositions d'exécution) :

Administrateur

b) Description détaillée des tâches effectuées au cours de la période de référence, y compris les modifications éventuelles intervenues au cours de cette période:

voir document joint pages 8 et 9

Paraphe du notateur et du noté

1.

4. **Evaluation des compétences, du rendement, et de la conduite dans le service**

a) Appréciation analytique :

Rubrique statutaire d'évaluation	Eléments d'appréciation	Niveaux d'appréciation ¹			
		E	S	N	I
Compétence	Connaissances liées à la fonction <i>(et connaissances générales pour la catégorie A)</i>		X		
	Méthode <i>(et capacité d'analyse et de synthèse pour les catégorie A et B)</i>		X		
	Capacité de jugement <i>(et capacité de négociation s'il y a lieu)</i>		X		
	Sens de l'organisation <i>(et capacité de gestion /aptitude à la délégation s'il y a responsabilité d'un groupe de personnes ou de biens)</i>			X	
Rendement	Régularité et respect des priorités <i>(et efficacité des choix pour la catégorie A)</i>			X	
	Rapidité et précision		X		
	Capacité d'adaptation			X	
Conduite dans le service	Esprit d'équipe et de collaboration		X		
	Relations humaines			X	
	Sens des responsabilités, conscience professionnelle	X			

¹ E: exceptionnel, S: supérieur, N: normal, I: insuffisant

Paraphe du notateur et du noté

2.

TEA/N

b) Appréciation d'ordre général ² :

1. compétence :

M. Strack a dû créer sa compétence dans un domaine d'activité innovateur. L'appel d'offres et la mise en route d'un nouveau contractant pour la consolidation de la législation communautaire ont été la cause d'une surcharge de travail et de "teething problems", qui prendront encore du temps à résoudre. La formation de juriste de M. Strack lui a permis d'élaborer des méthodes de travail complexes et intégrées, et permet un contrôle exhaustif du contractant.

2. rendement :

La transition vers une nouvelle méthode de consolidation en 1998-1999 a été suivie d'une procédure d'appel d'offres très complexes en 1999-2000. La mise en route du nouveau contractant à partir de juin 2000 a été très difficile en raison des difficultés à faire coïncider les méthodes de travail que souhaitait l'Office et celles qui permettaient au contractant de faire un bénéfice en fournissant les prestations attendues. Pendant cette période difficile pour l'Office, M. Strack a maintenu le flux de travail et a imposé les vérifications qui s'imposaient avec régularité et persistance.

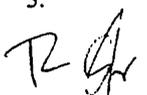
3. conduite dans le service :

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.

² Le notateur doit également justifier de façon particulière toute appréciation "E" ou "I".

Paraphe du notateur et du noté

3.



5. **Perspectives de développement professionnel (aptitudes, mobilité, formation)**

a) Aptitudes particulières :

L'engagement total dans son travail, couplé d'un esprit de fonction juridique et d'une affinité pour l'informatique, sont des aptitudes qui pourront être la base d'un développement et d'un élargissement de carrière dans environ deux ans, vers mi-2003, quand le backlog de consolidation sera achevé. D'ici là, un cours de rédaction à haut niveau en langue française sera recherché.

Dans cette perspective, M. Strack pourra utilement rechercher un perfectionnement aux fonctions d'encadrement.

b) Avis du notateur :

M. Strack a été un pilier dans le montage du projet de consolidation, qui nécessite la reconnaissance de tous. Il a amplement mérité ~~une promotion~~ sa promotion, récemment accordée avec effet au 1.1.2001.

c) Avis du noté :

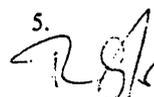
✓.

6. Evaluation du milieu de travail par le noté³ :

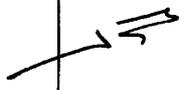
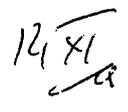
/

³ Se référer au Guide de la notation.

Paraphe du notateur et du noté

5.


7. Suivi de la procédure de notation

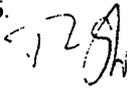
Dialogue	24.9.2001			
Consultations ⁴	Date	Nom	Paraphe	Commentaires ⁵
(qualité de la personne consultée) Directeur de production	25.9.2001	J. RAYBAUT		
Chef d'unité	12.11.2001	Y. STEINITZ		
Projet de rapport				
Second dialogue éventuel ⁶	23.10.2001			
Signatures	Date	Nom / N° Personnel	Paraphe	Commentaires ⁵
Le notateur 	12/11/01 	T. L. CRANFIELD 02135		
Le noté 	10/12/01	G. STRACK 6499		

⁴ Se référer au Guide de la notation.

⁵ Commentaires ou numéro d'annexe si les commentaires sont joints en annexe.

⁶ Second dialogue à prévoir uniquement à la demande du noté.

Paraphe du notateur et du noté

⁶ 

8. **Déclaration du noté concernant ses connaissances linguistiques, ses nouvelles connaissances et ses publications**

a) Connaissances linguistiques :

Langues	Langue maternelle ou équivalente	Compréhension orale			Compréhension écrite			Expression orale			Expression écrite		
		Niveau			Niveau			Niveau			Niveau		
		3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
DA													
DE	X												
EN		X			X			X			X		
ES													
FI													
FR			X		X				X				X
GR													
IT													
NL													
PT													
SV													
Autre													

Niveau 3 : avancé - Niveau 2 : moyen - Niveau 1 : débutant

b) Nouvelles connaissances :

(Le noté est invité à mentionner les nouvelles connaissances acquises pendant la période de référence, notamment sa participation à des actions de formation. Il est prié d'indiquer de manière détaillée les modalités d'acquisition de ces connaissances et les titres et/ou diplômes obtenus)

Formations: "Gestion du stress" ; "Produits Multimedia" ; "XML"

c) Publications :

(Le noté est invité à mentionner ses publications éventuelles pendant la période de référence).

Date et signature du noté :

10/12/01 

Paraphe du notateur et du noté

7.

128

Notation 1999/2001

Starting point 01.07.1999:

- head of section just since 3 ½ months
- 4 officials three of which left soon afterwards
- consolidation still based on Interleaf with low production output
- 300 families consolidated within 5 years
- old consolidation contract expiring 8/12/2000
- hand made MS-Access database as managing tool

Until 30.06.2001:

Production output:

- phasing out of the existing Interleaf production producing 150 families in less than 6 months
- SG-Transfer project enabling the transfer of 120 families from HTML to CONS.ACT
- daily administration of the intermediate CONSLEG production system leading until the end of 2000 to a production of 600 families, 120.000 pages PDF and 110.000 pages of OJ Source files
- daily administration of the current CONSLEG production system leading within the first half of 2001 to a production of another 350 families, 120.000 pages PDF and 25.000 pages of OJ Source files

Management:

- training and integration of 4 new officials and 11 non-officials with a maximum team size of 13 and a current size of 11 members in the CONSLEG section
- contribution to the launching and exploitation of two major call for tenders "CONSLEG production" and "CONSLEG validation"
- launch of the production within the new CONSLEG production contract 1896
- administration of the CONSLEG validation contract including negotiations for a standardised invoicing schema allowing massive improvements in cost benefit relations
- management of the CONSLEG production contract with ADL including negotiations of contract details invoicing methods and production details
- programming, preparation and administration of the execution of *bon de commands* of an average volume of 7.000.000 € per year
- establishment of documentation's of the workflow within the CONSLEG production
- contribution to the setting up of a composition manual allowing higher automation of the composition of consolidated texts with positive side effects for standardisation of the OJ layout and future high quality HTML or XML presentation of legal documents
- administration of the consolidation and codification related contacts with other DGs (SG, SJ, AGRI, TAXUD, SANCO, EUROSTAT) including participation in the corresponding inter-institutional group

Specifications and programming:

- contribution to the creation of several new Formex dttds, CONS.ACT, CONS.OTH, CONS.LIST, CONS.JOB, CONS.TOC, CONSLEG
- definition of the PDF text presentation standard for consolidated texts
- design and creation of an intermediate new consolidation-production-system based on the existing CONSLEG and OJ contracts involving 6 different contractors in three different production phases
- major contributions to the specifications, testing and setting up of the OJ and CONSLEG storage and auto-validation tools in ARCEL
- initiative and contribution to the specifications of a FORMEX extraction tool being a cornerstone for future invoice control systems for all FORMEX related productions
- definition of the Legiswrite text presentation standard for consolidated texts



- contributions to the specifications of the conversion tool CONS.ACT -> Legiswrite, tests and bug-reporting concerning this tool
- contribution to the definition of an HTML presentation standard for consolidated texts as well as to the specification of a CONS.ACT->HTML conversion tool
- creation of a distribution chain to present consolidated texts in EUR-LEX incl. monitoring of the distribution results
- contribution to the specification of a new distribution chain
- specification of a MS SQL 7.0 database and production management system for CONSLEG (MASY) version 1.0
- testing, implementation and further developments of MASY (up to version 1.3.15) including contributions to the management of the corresponding contractual relations
- contributions to specifications for future MASY versions
- design, programming, testing and maintenance of satellite system to MASY to overcome the major weaknesses of the current version of MASY including reporting tools (MS ACCESS, Business Objects, SQL queries) and PERL programs which are major cornerstones of the current production (preparing demands, file-collection and transfer, proper-auto-validation systems, arcel-auto-validation control systems, distribution of consolidated texts)
- design, programming, testing and maintenance of a unit-related, integrated invoice-control-system (charging of pro-forma invoices provided by the contractor into a database, collection and counting of all necessary data from several different sources including MASY and ARCEL as well as the exploitation of different FORMEX files, database storage and comparison tools highlighting possible divergences of EUR-OP data and contractors invoices)

Future:

CONSLEG:

- Further improvement of the production output as far as quantity, quality and delays are concerned
- Integration of current MASY satellite systems into MASY
- Support to *codification* and *refonte* initiatives
- Participation in the specifications of FORMEX 4
- Contribution to the drafting of the new contracts for OJ and CONSLEG

Beyond:

- In the medium term I am looking for a new challenge giving me a broader perspective for my future career


Guido Strack


24/11/01



----- Weitergeleitete Nachricht -----

Von: **stracgu** <guido.strack@googlemail.com>

Datum: 16. Februar 2011 11:37

Betreff: Meine Artikel 90 II Beschwerde vom 13.12.2010 - Az: D/723/10

An: hr-mail-d2 <hr-mail-d2@ec.europa.eu>

Sehr geehrter Damen und Herren,

am 13.12.2010 habe ich formal ordnungs- und fristgemäß eine Beschwerde nach Artikel 90 Absatz 2 des Beamtenstatuts gegen das mir, in angeblicher Ausführung des im Verfahren F-62/09 getroffenen Vergleichs, erteilte Arbeitszeugnis erhoben.

Leider hatte ich zunächst übersehen, dass Sie diese in Ihrer Registrierungsbestätigung vom 21.12.2010 als "Antrag gemäß Artikel 90 Absatz 1 des Statuts" klassifiziert haben. Ich bitte Sie dies umgehend zu korrigieren und mir eine Bestätigung zuzusenden, dass es sich bei meinem Schreiben vom 13.12.2010 um eine Beschwerde im Sinne des Artikels 90 Absatz 2 des Statuts handelt.

Darüber hinaus sind mir zwischenzeitlich seitens der Kommission Informationen mitgeteilt worden, die mich veranlassen, die Begründung meiner Beschwerde - unter Aufrechterhaltung im Übrigen - um einen Aspekt zu ergänzen: Die Rechtswidrigkeit des mir erteilten Zeugnisses ergibt sich nämlich auch daraus, dass für seine Erstellung unter Verstoß gegen Artikel 26 des Statuts und des Grundrechts auf rechtliches Gehör offensichtlich Dokumente gegen mich verwendet wurden, die zuvor weder in meine Personalakte aufgenommen wurden noch mir vor einer solchen Aufnahme mitgeteilt worden sind.

In seiner Email an mich vom 15.02.2011 führt Rafal Szyndlauer vom Juristischen Dienst insoweit aus: "Eines der von Ihnen angeforderten Dokumente, die Sie auf der Ihrer Email angehängten Liste angekreuzt haben, ist das Dokument LETT(2010)045095 vom 10. August 2010: *E-mail der GD HR an Gerard Berscheid Betr. – Gütliche Einigung bei der informellen Verhandlung am 6 Juli 2010*. Diese Email enthält als Anhang vier "Bewertungsberichte" - *M. Guido Strack / Laufbahnentwicklungsbericht*" und zwar für die folgenden Zeiträume: 01/07/95 - 30/06/97, 01/07/97 - 30/06/99, 01/07/99 - 30/06/01 und 16/02/03 - 31/10/03."

In meiner Antwort an ihn habe ich bereits den korrekten Sachverhalt wie folgt dargelegt: "Abschließend erlaube ich mir noch den Hinweis, dass mir ein rechtskräftiger bzw. verwertbarer Bewertungsbericht über meine Person für den Zeitraum 16/02/03 - 31/10/03 nicht bekannt ist. Einem diesbezüglichen Entwurf hatte ich rechtzeitig und formell ordnungsgemäß widersprochen. Dieser kann also mir gegenüber keinerlei Rechtswirkungen entfalten. Eine Endfassung ist mir weder zugeleitet worden, noch bin ich über deren Aufnahme in meine Personalakte ordnungsgemäß in Kenntnis gesetzt worden. Schließlich ergibt sich das Ergebnis dass für jenen Zeitraum keine Beurteilung über mich vorliegt auch aus der Nr. 4 des Vergleichs im Verfahren F-62/09."

Die hier offensichtlich vorgenommene Verwendung einer rechtlich und personalaktentechnisch nicht-existenten "Beurteilung" ohne mich darüber vorab in Kenntnis zu setzen und mir die Möglichkeit zu rechtlichem Gehör zu gewähren verletzt darüber hinaus offensichtlich auch die Grundsätze eines ordnungsgemäßen Beurteilungsverfahrens und die Nr. 4 des Vergleichs aus dem Verfahren F-62/09. Auch hieraus folgt die Rechtswidrigkeit des darauf basierenden Arbeitszeugnisses und die Begründetheit meiner Beschwerde vom 13.12.2010.

Ich darf Sie um eine umgehende Eingangsbestätigung dieses Schreibens bitten.

Mit freundlichem Gruß

Guido Strack

Anlage: Emails vom 15.02.2011

PS: Besteht die Möglichkeit parallel zu diesem Beschwerdeverfahren den Mediationsdienst der Kommission mit der Sache zu befassen? Wenn ja, darf ich Sie um eine entsprechende Weiterleitung bitten.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Anlage zu obiger Email:

----- Weitergeleitete Nachricht -----

Von: <SJ-ACCES-DOCS@ec.europa.eu>

Datum: 15. Februar 2011 14:46

Betreff: Ihre Anfrage auf Zugang zu Dokumenten (GESTDEM 2011/0095)

An: stracgu@googlemail.com

Sehr geehrter Herr Strack!

Ich beziehe mich auf Ihre Email vom 22. Dezember 2010, die gemäß der Verordnung Nr. 1049/2001/EG bezüglich des öffentlichen Zugangs zu den Dokumenten des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission (ABl L 145 vom 31. Mai 2001, Seite 43) am 5. Januar 2011 als ein Antrag auf Zugang zu 39 Dokumenten im Zusammenhang mit der Rechtssache F-62/09 bei uns registriert wurde. Der Juristische Dienst der Europäischen Kommission ist mit der Bearbeitung Ihres Antrags beschäftigt.

Eines der von Ihnen angeforderten Dokumente, die Sie auf der Ihrer Email angehängten Liste angekreuzt haben, ist das Dokument LETT(2010)045095 vom 10. August 2010: E-mail der GD HR an Gerard Berscheid Betr. – Gütliche Einigung bei der informellen Verhandlung am 6 Juli 2010. Diese Email enthält als Anhang vier "Bewertungsberichte" - M. Guido Strack / Laufbahnentwicklungsbericht" und zwar für die folgenden Zeiträume: 01/07/95 - 30/06/97, 01/07/97 - 30/06/99, 01/07/99 - 30/06/01 und 16/02/03 - 31/10/03. Möchten Sie auch zu diesen, Ihnen ja bekannten Berichten Zugang erbitten?

Wie Sie wissen, enthalten diese Dokumente eine große Zahl vertraulicher Daten über Ihre Beschäftigung bei der Europäischen Kommission, die Bewertung Ihrer Arbeit und Leistung sowie Ihre persönlichen Daten.

Eine Prüfung, inwieweit diese Dokumente gemäß der Verordnung 1049/2001 verbreitet werden können, wird sicherlich zur Folge haben, dass wir große Abschnitte zum Schutz Ihrer persönlichen Daten unkenntlich machen müssen.

Ein gemäß der Verordnung verbreitetes Dokument ist per se als ein öffentliches Dokument zu betrachten, das die Kommission auch in ein öffentliches Register einstellen und damit der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen könnte.

Wir gehen davon aus, dass Sie diese Berichte über ihre Laufbahnentwicklung während der Zeit Ihrer Beschäftigung bei der Kommission erhalten haben.

Deshalb möchte ich Sie bitten, uns mitzuteilen, ob Sie diese Berichte in ihrer öffentlichen Fassung erhalten möchten. Sollte dies nicht der Fall sein, wird der Juristische Dienst Ihre Anfrage auf Zugang zum Dokument LETT(2010)045095 (Email ohne Anhänge) prüfen.

Mit freundlichen Grüßen,

Rafal Szyndlauer, Juristischer Dienst

Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË - Tel. +32 22991111

Büro: BERL 1/118 - Tel. Durchwahl +32 229-8.01.24 - Fax +32 229-9.42.02

rafal.szyndlauer@ec.europa.eu

----- Weitergeleitete Nachricht -----

Von: stracgu <guido.strack@googlemail.com>

Datum: 15. Februar 2011 19:47

Betreff: Re: Ihre Anfrage auf Zugang zu Dokumenten (GESTDEM 2011/0095)

An: "SJ-ACCES-DOCS@ec.europa.eu" <SJ-ACCES-DOCS@ec.europa.eu>

Sehr geehrter Herr Szyndlauer,

zunächst einmal eine Klarstellung: meine Email vom 22.12.2010 enthielt keinen eigenständigen Antrag auf Dokumentenzugang, sondern lediglich eine bedingte Einschränkung meines ursprünglichen Antrages. Dieser ist nach wie vor von der Kommission nicht ordnungsgemäß bearbeitet worden. Mein ursprünglicher Antrag bezieht andererseits selbstverständlich auch jene Dokumente ein deren Existenz mir im Detail erst mit Email vom 5.1.2011 mitgeteilt wurde (also auch alle Dokumente die im Anhang jener Email gelistet sind).

Nun zu Ihrer Frage: Aus meiner Sicht gibt der Ausnahmegrund aus Artikel 4 Absatz 1 b) der Verordnung 1049/2001 den Institutionen kein originär eigenständiges Recht zur Berufung auf den Datenschutz oder Persönlichkeitsrechte deren Inhaber sie nicht sind, sondern nur ein indirektes vom Inhaber des betroffenen Persönlichkeitsrecht abgeleitetes Recht. Soweit möglich und zumutbar - diese Bedingung ist in meinem Fall unzweifelhaft erfüllt, da ich als Antragssteller mit hieraus entstehenden Verzögerungen von max. 2 Wochen einverstanden und für die Kommission auch unproblematisch erreichbar bin - muss die Kommission sich daher zunächst bemühen den betroffenen Persönlichkeitsrechtsinhaber zu kontaktieren - hier ggfls. mich - und ihn befragen, ob er sein Persönlichkeitsrecht in Form einer Sperre ganz oder teilweise ausüben, oder aber umgekehrt durch eine Einwilligungserklärung der vollständigen Herausgabe der betreffenden Dokumente nach VO 1049/2001 zustimmen will.

Um dieses Recht ausüben zu können, bitte ich Sie daher mir umgehend die entsprechenden Dokumente aus meinem Dokumentenzugangsantrag (dies dürften m.E. nicht nur die in ihrer Email angesprochenen Anhänge sein) vorab zur Prüfung zuzuleiten. Zugleich bitte ich Sie mir ein Formular bzw. einen Erklärungstextentwurf zu übermitteln aus dem sich ergibt, welche Angaben die Kommission von mir zur Erteilung einer rechtsverbindlichen Einwilligungserklärung zum Verzicht auf meine Persönlichkeitsrechte hinsichtlich bestimmter Dokumente bei der Herausgabe nach VO 1049/2001 benötigt (so kann wenigstens hier der Streit vermieden werden der in früheren Fällen an entsprechender Stelle auftrat). Auf der Basis jener Dokumente werde ich dann über die Abgabe der entsprechenden Erklärungen entscheiden.

Abschließend erlaube ich mir noch den Hinweis, dass mir ein rechtskräftiger bzw. verwertbarer Bewertungsbericht über meine Person für den Zeitraum 16/02/03 - 31/10/03 nicht bekannt ist. Einem diesbezüglichem Entwurf hatte ich rechtzeitig und formell ordnungsgemäß widersprochen. Dieser kann also mir gegenüber keinerlei Rechtswirkungen entfalten. Eine Endfassung ist mir weder zugeleitet worden, noch bin ich über deren Aufnahme in meine Personalakte ordnungsgemäß in Kenntnis gesetzt worden. Schließlich ergibt sich das Ergebnis dass für jenen Zeitraum keine Beurteilung über mich vorliegt auch aus der Nr. 4 des Vergleichs im Verfahren F-62/09.

Mit freundlichem Gruß

Guido Strack

Allerseelenstr. 1n

51105 Köln

0221 1692194



EUROPÄISCHE KOMMISSION

GENERALDIREKTION

HUMANRESSOURCEN UND SICHERHEIT

Direktion D – Rechtsfragen, Kommunikation und Beziehungen zu Interessengruppen
Beschwerden und Verfahrensüberwachung

11 AVR. 2011

Brüssel, den

HR.D.2 AS/ac (2011) Recart90-723/10/7

Per Einschreiben mit Rückschein

Herrn Guido STRACK

Allerseelenstrasse 1n

D-51105 Köln

Betr.: Beschwerde Nr. R/723/10

Sehr geehrter Herr Strack,

anbei erhalten Sie die Entscheidung über Ihre am 13/12/2010 bei HR.D.2 – Referat „Beschwerden und Verfahrensüberwachung“ unter Aktenzeichen Nr. R/723/10 registrierte Beschwerde, die von Herrn Bernhard JANSEN, Direktor der GD HR.D, in seiner Eigenschaft als Anstellungsbehörde getroffen worden ist.

Gegen die Ablehnung Ihrer Beschwerde können Sie innerhalb einer Frist von drei Monaten ab dem Tag, an dem Sie die Entscheidung der Anstellungsbehörde erhalten haben, beim Gericht für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union Klage erheben.

Mir freundlichen Grüßen.

Anne SCHRÖDER

- Kopien :** - Personalakte Nr. 134756
- HR.D.2 Dossier Art. 90
- Herrn Stephen COLLINS, Referatsleiter GD HR.B.4



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 gesondertem 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.

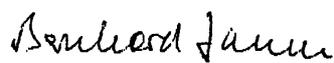
Zum Antrag auf Schadensersatz

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