

# Rechtssache T-132/89

## Vincenzo Gallone gegen Rat der Europäischen Gemeinschaften

„Beamte — Auswahlverfahren — Maßnahmen im Rahmen eines Auswahlverfahrens — Geheimhaltung und Inhalt der schriftlichen Prüfungen — Nichtzulassung zu den mündlichen Prüfungen“

Urteil des Gerichts (Vierte Kammer) vom 16. Oktober 1990 ..... 551

### Leitsätze des Urteils

1. Beamte — Klage — Klage gegen eine Entscheidung eines Prüfungsausschusses für ein Auswahlverfahren — Klagegründe, die sich auf die Rechtswidrigkeit der nicht rechtzeitig angefochtenen Ausschreibung des Auswahlverfahrens beziehen — Unzulässigkeit — Grenzen — Rechtsverstöße, zu denen es im Laufe des Auswahlverfahrens gekommen ist  
(Beamtenstatut, Artikel 91)
2. Beamte — Einstellung — Auswahlverfahren — Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen — Zulassungsvoraussetzungen und Modalitäten — Ermessen der Anstellungsbehörde — Modalitäten und Inhalt der Prüfungen — Ermessen des Prüfungsausschusses — Gerichtliche Nachprüfung — Grenzen  
(Beamtenstatut, Anhang III)
3. Beamte — Einstellung — Auswahlverfahren — Prüfungsausschuß — Heranziehung von Beisitzern — Zulässigkeit — Voraussetzungen  
(Beamtenstatut, Anhang III, Artikel 3 Absatz 2)
4. Beamte — Einstellung — Auswahlverfahren — Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen — Gleichbehandlung der Bewerber bei einem allgemeinen Auswahlverfahren — Übersetzung bestimmter Prüfungsarbeiten vor der Korrektur — Unterschiedlicher Zeitpunkt und Inhalt der mündlichen Prüfungen — Keine Diskriminierung

1. Ein Beamter kann für eine Klage gegen eine Entscheidung eines Prüfungsausschusses für ein Auswahlverfahren keine Gründe geltend machen, die auf der angeblichen Rechtswidrigkeit der Ausschreibung des Auswahlverfahrens beruhen, wenn er die Bestimmungen der Ausschreibung, die ihn seiner Meinung nach beschweren, nicht rechtzeitig angefochten hat.

Dies kann jedoch nicht gelten, wenn der Beamte Rechtsverstöße rügt, die zwar auf den Wortlaut der Ausschreibung des Auswahlverfahrens zurückgeführt werden können, zu denen es aber erst im Laufe dieses Verfahrens gekommen ist.

2. Die entscheidende Rolle der Stellenausschreibung besteht darin, die an einer Bewerbung Interessierten so genau wie möglich über die Art der für die fragliche Stelle notwendigen Voraussetzungen zu unterrichten, damit sie beurteilen können, ob sie sich bewerben sollen. Der Anstellungsbehörde steht bei der Festlegung der für die Besetzung der Dienstposten erforderlichen Befähigungsmerkmale und bei der unter Berücksichtigung dieser Merkmale und im dienstlichen Interesse vorzunehmenden Festlegung der Voraussetzungen und Durchführungsmodalitäten eines Auswahlverfahrens ein weites Ermessen zu. Auch der Prüfungsausschuß verfügt über ein weites Ermessen in bezug auf die Modalitäten und die Einzelheiten des Inhalts der im Rahmen eines Auswahlverfahrens vorgesehenen Prüfungen.

Das Gericht darf die Modalitäten des Ablaufs einer Prüfung nur insoweit beanstanden, als es erforderlich ist, um die Gleichbehandlung der Bewerber und die

Objektivität der unter ihnen getroffenen Auswahl zu gewährleisten. Ebensowenig ist es Sache des Gerichts, den Inhalt einer Prüfung im einzelnen zu beanstanden, es sei denn, er überschritte den durch die Ausschreibung des Auswahlverfahrens gezogenen Rahmen oder wäre dem Zweck der Prüfung oder des Auswahlverfahrens nicht angemessen.

3. Ein Prüfungsausschuß kann die Unterstützung durch Beisitzer immer dann in Anspruch nehmen, wenn er dies für erforderlich hält. Die Ordnungsmäßigkeit der Vorgänge ist gewahrt, wenn die Korrekturmethode nicht von einem Bewerber zum anderen verschieden sind und der Prüfungsausschuß das Recht der endgültigen Beurteilung behält.

4. Ein allgemeines Auswahlverfahren, das Bewerbern aus allen Mitgliedstaaten offensteht, kann nicht entsprechend dem Grundsatz der Gleichbehandlung ablaufen, ohne daß den Mitgliedern des Prüfungsausschusses und den Beisitzern, denen die Sprache bestimmter Bewerber fremd ist, eine Übersetzung der Arbeiten dieser Bewerber vorliegt. Daß bestimmte Arbeiten vor ihrer Bewertung übersetzt wurden, bedeutet für sich allein noch keine Ungleichbehandlung der Bewerber.

Überdies schreibt der Gleichheitssatz zwar vor, daß die schriftlichen Prüfungen für alle Bewerber zum gleichen Zeitpunkt stattfinden müssen, doch darf eine solche Bedingung nicht für die mündlichen Prüfungen aufgestellt werden, die ihrem Wesen nach nicht für alle Bewerber gleichzeitig stattfinden können und die außerdem nicht unbedingt für alle Bewerber den gleichen Inhalt haben.