

URTEIL DES GERICHTS (Dritte Kammer)

21. Oktober 1992 *

In der Rechtssache T-23/91

Henri Maurissen, Beamter des Rechnungshofes der Europäischen Gemeinschaften,
Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt J. N. Louis, Brüssel, Zustellungsanschrift:
Fiduciaire Myson SARL, 1, rue Glesener, Luxemburg,

Kläger,

gegen

Rechnungshof der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Jean-Marie Sté-
nier, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigten, Zustellungsanschrift: Rechnungshof,
Luxemburg,

Beklagter,

wegen Aufhebung der endgültigen Beurteilung des Klägers für den Zeitraum von
1988 bis 1989

erläßt

DAS GERICHT (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten B. Vesterdorf, der Richter A. Saggio und
J. Biancarelli,

Kanzler: B. Pastor, Verwaltungsrätin

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 16.
September 1992,

folgendes

* Verfahrenssprache: Französisch.

Urteil

Sachverhalt und Verfahren

- 1 Der Kläger, Henri Maurissen, wurde 1983 zum Beamten des Rechnungshofes in der Besoldungsgruppe B 3 ernannt. Nach seiner Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit wurde er dem Sektor „Entwicklungshilfe“, dann bis zum 4. Dezember 1989 dem Sektor „Europäischer Entwicklungsfonds“ (im folgenden: EEF) zugeteilt. An diesem Tag wurde er unmittelbar dem Direktor der Gruppe III, Herrn S., zugeteilt, der der Vorgesetzte seines ehemaligen Abteilungsleiters im Sektor EEF, Herrn G., war. Nachdem dieser Direktor am 24. Januar 1991 versetzt worden war, teilte der Dienstälteste der Gruppe Revision III dem Kläger mit Schreiben vom 25. Januar 1991 mit, daß er mit sofortiger Wirkung zum Sektor „Verwaltungsaufgaben“ versetzt sei; die Stelle des Direktors der Gruppe III blieb bis zum 6. Juni 1991 unbesetzt.
- 2 Der Kläger ist seit 1985/1986 Mitglied der Personalvertretung und des Exekutiv-ausschusses des Gewerkschaftsbunds Luxemburg.
- 3 Die Beurteilung des Klägers für den Zeitraum vom 4. Januar 1988 bis zum 31. Dezember 1989 wurde am 7. Februar 1990 durch seinen Beurteilenden, Herrn G., nach Anhörung von Herrn S., der sie am 9. Februar 1990 mit einem Sichtvermerk versah, erstellt. Wie allen von Herrn G. beurteilten Beamten und Bediensteten wurde dem Kläger im Rahmen einer Harmonisierung zwischen den einzelnen Beurteilenden ein pauschaler Bonus von fünf Punkten gewährt. Die Summe der Einzelbeurteilungen belief sich damit auf 42 von 70 möglichen Punkten.
- 4 Diese Beurteilung bedeutete eine Herabsetzung um 22 % im Vergleich zur Beurteilung des Klägers für den Zeitraum von 1986 bis 1987 und war die schwächste aller Beamten des Rechnungshofes für den Beurteilungszeitraum von 1988 bis 1989. Sie enthielt folgende allgemeine Beurteilung:

„Die Leistung und die Arbeitsergebnisse von Herrn H. Maurissen entsprechen nicht seinen Fähigkeiten. Herr H. Maurissen geizt so sehr mit seiner Arbeitskraft, daß er nur widerwillig Akten anlegt und seinen Dienstvorgesetzten zur Durchsicht unterbreitet. Er gefällt sich in der Einstellung und dem Verhalten eines Verfolgten, was es ihm ermöglicht, sich einem Teil seiner dienstlichen Pflichten zu entziehen.

Dieser ausgeprägte Mangel an Verantwortungsbewußtsein hatte zur Folge, daß Herr H. Maurissen im Laufe des Jahres 1989 dem Sektor EEF keinerlei greifbares Ergebnis lieferte. Insofern dürfte ihm die jüngste Änderung seiner dienstlichen Verwendung Gelegenheit geben, sein Verhalten von Grund auf zu ändern.“

- 5 Am 15. Mai 1990 legte der Kläger gegen die Beurteilung Berufung ein. Der Paritätische Beurteilungsausschuß gab am 22. Juni 1990 seine Stellungnahme ab. Zum Inhalt der Beurteilung heißt es in dieser Stellungnahme:

„1. Der Ausschuß hat den Beurteilten und den Beurteilenden getrennt angehört und die Berufung und ihre Anlagen sowie eine umfangreiche, vom Beurteilenden vorgelegte Akte geprüft und sich so bemüht, sich eine Meinung darüber zu bilden, ob die in der Beurteilung enthaltenen Bewertungen und die der Berufung begründet sind.

2. Das Vorbringen des Beurteilten, mit dem er den Beurteilenden beschuldigt, sich in seine gewerkschaftlichen oder mit der Vertretung des Personals verbundenen Tätigkeiten eingemischt zu haben und sich einem gegen ihn gerichteten Racheplan angeschlossen zu sein, hält der Ausschuß in Anbetracht der vorgelegten Akte nicht für begründet.

3. Der Ausschuß stellt fest, daß,

— die persönlichen Beziehungen zwischen Beurteiltem und Beurteilendem nicht die besten waren und

— zwischen den Beteiligten während des der vorliegenden Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums keinerlei Dialog in Gang gekommen ist.

Ungeachtet dessen ist der Ausschuß der Auffassung, daß die Grundlagen, auf die Bezug genommen wird, nämlich die vom Beurteilten während des Beurteilungszeitraums geleisteten Arbeiten, zutreffend sind und daß diese Grundlagen vom Beurteilenden selbst gerecht bewertet worden sind.

4. Unter diesen Umständen sieht der Ausschuß keinen Anlaß, die in die Abschnitt 10 enthaltene Tabelle eingetragenen Punkte abzuändern, insbesondere deshalb

nicht, weil in der gegenwärtigen Beurteilung von Herrn Maurissen nach Angaben des Beurteilenden eine pauschale Zuteilung von fünf Punkten enthalten ist, die allen beurteilten Bediensteten seiner Abteilung als technischer Ausgleich gewährt wurde.

5. Trotzdem ist der Ausschuß der Auffassung, daß eine Verbesserung der im Rahmen der Einzelbeurteilungen und allgemeinen Beurteilungen gemachten Bemerkungen geeignet wäre, eine größere Übereinstimmung zwischen den ausformulierten Bewertungen und der Punktetabelle herzustellen.“

- 6 Die endgültige Beurteilung des Klägers wurde am 27. Juli 1990 von seinem Berufsbeurteilenden, Herrn R., erstellt. Mit ihr wurden sämtliche in die Tabelle eingetragenen Einzelbeurteilungen bestätigt und einige der sich auf diese Beurteilungen beziehenden „etwaigen Bemerkungen“ geändert. Außerdem enthielt sie folgende allgemeine Beurteilung: „Die Akten des Rechnungshofes zeigen, daß die von Herrn Maurissen während des Zeitraums von 1988 bis 1989 in seinem Sektor geleistete Arbeit nicht von ausreichender Qualität ist, um eine Aufrechterhaltung der vorangegangenen Beurteilung zu gewährleisten. Die Leistungsminderung von Herrn Maurissen traf mit seinem offensichtlichen Wunsch nach einer von ihm so genannten ‚Lösung‘ der Schwierigkeiten zusammen, deren Ursache er in der Ernennung eines bestimmten Abteilungsleiters über ihm sah. Er scheint es an dem Teamgeist fehlen zu lassen, den das Revisorenteam des Sektors für eine wirksame Arbeit braucht. Er nimmt mit Vorliebe die Anordnungen und Ratschläge seines Abteilungsleiters oder jede Kontrolle seiner Arbeit durch Hauptverwaltungsräte schlecht auf. Das ist seinem persönlichen Beitrag zur Arbeit des Sektors abträglich.“
- 7 Der Kläger legte am 30. Oktober 1990 gegen diese endgültige Beurteilung, die ihm am 31. Juli 1990 übermittelt worden war, Beschwerde ein. Im Anschluß an die ihm am 15. Januar 1991 mitgeteilte ausdrückliche Zurückweisung dieser Beschwerde hat er mit Klageschrift, die am 13. April 1991 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, die Aufhebung der Entscheidung vom 27. Juli 1990 über die Erstellung seiner Beurteilung für den Zeitraum von 1988 bis 1989 beantragt. Im Rahmen des schriftlichen Verfahrens hat der Kläger darauf verzichtet, eine Erwiderung gemäß Artikel 47 der Verfahrensordnung des Gerichts einzureichen. Auf Bericht des Berichterstatters hat das Gericht gemäß Artikel 53 seiner Verfahrensordnung beschlossen, die mündliche Verhandlung ohne vorherige Beweisaufnahme zu eröffnen.

Anträge der Parteien

8 Der Kläger beantragt,

- die Entscheidung vom 27. Juli 1990 über die Erstellung der Beurteilung für den Zeitraum von 1988 bis 1989 aufzuheben;
- dem Beklagten die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.

Der Beklagte beantragt,

- die Klage als unbegründet abzuweisen;
- jeder Partei ihre eigenen Kosten aufzuerlegen.

Begründetheit

- 9 Zur Begründung seines Antrags auf Aufhebung führt der Kläger drei Klagegründe an, mit denen er erstens einen Verstoß gegen Artikel 24a des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften (im folgenden: Statut) und Artikel 1 des Anhangs II des Statuts sowie den sich daraus ergebenden offensichtlichen Beurteilungsfehler, zweitens einen Ermessensmißbrauch und drittens die Inkohärenz und die Nichtnachprüfbarkeit der Begründung der Beurteilung geltend macht.

Zum Klagegrund eines Verstoßes gegen Artikel 24a des Statuts und Artikel 1 des Anhangs II des Statuts und eines sich daraus ergebenden offensichtlichen Beurteilungsfehlers

Vorbringen der Parteien

- 10 Im Rahmen des ersten Klagegrundes macht der Kläger zunächst darauf aufmerksam, daß nach Artikel 24a des Statuts und Artikel 1 Absatz 6 des Anhangs II des

Statuts seine Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung und als Vertreter des Gewerkschaftsbundes als Teil des Dienstes anzusehen sei, den er im Rahmen seiner Stelle zu leisten habe. Im Urteil vom 18. Januar 1990 in den Rechtssachen C-193/87 und C-194/87 habe der Gerichtshof entschieden, daß die Vereinigungsfreiheit bedeute, daß die Gewerkschaftsvertreter nach den von jedem Gemeinschaftsorgan einseitig oder vertraglich festzulegenden Modalitäten Dienstbefreiung erhalten müßten, um insbesondere an der Konzertierung mit diesen Organen in allen das Personal betreffenden Fragen mitwirken zu können (Maurissen und Gewerkschaftsbund/Rechnungshof, Slg. 1990, I-95, Randnr. 37). In Ausführung dieses Urteils hat der Kläger nach seinen Angaben Dienstbefreiung zur Teilnahme an den Sitzungen als Vertreter des Gewerkschaftsbundes erhalten.

- 11 Weder der Erstbeurteilende noch der Berufungsbeurteilende hätten jedoch in ihrer Bewertung die mit seinen Mandaten als Mitglied der Personalvertretung und aufgrund des Statuts geschaffener Einrichtungen sowie mit seiner Teilnahme an den Arbeiten des vom Rechnungshof geschaffenen Ausschusses „Mobilität“ verbundene Tätigkeit berücksichtigt. Ebenso verhalte es sich mit seiner Tätigkeit als Gewerkschaftsvertreter und insbesondere mit seiner Teilnahme an den Sitzungen zur Konzertierung mit der Kommission der Europäischen Gemeinschaften. 1989 habe er von 205 Arbeitstagen 73 auf seine Stelle im Sektor EEF verwandt; der Rest sei für seine gewerkschaftliche und mit der Vertretung des Personals verbundene Tätigkeit bestimmt gewesen. Ferner seien die für die Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, die von der Anstellungsbehörde genehmigt worden seien, gewährte Zeit sowie seine krankheitsbedingten Fehlzeiten bei der Erstellung seiner Beurteilung ebenfalls nicht berücksichtigt worden. Unter diesen Umständen hätten die für ihn zuständigen Beurteilenden „nicht nur gegen Artikel 24a und Artikel 1 des Anhangs II des Statuts verstoßen, sondern sich auch wissentlich einen offensichtlichen Beurteilungsfehler zuschulden kommen lassen, indem sie die vom Kläger in 73 Tagen geleistete Arbeit mit der von seinen Kollegen in 205 Tagen geleisteten verglichen“ hätten.

- 12 Der Beklagte bestreitet, daß der Kläger bei der Erstellung seiner Beurteilung für seine Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung oder als Gewerkschaftsvertreter bestraft worden sei. Diese Tätigkeit sei vielmehr vom Beurteilenden und vom Berufungsbeurteilenden auf den Dienst angerechnet worden, den der Kläger beim Rechnungshof zu leisten habe. Insoweit sei der Kläger außerdem genauso behandelt worden, wie die drei anderen Beamten seines Sektors, die Mitglieder der Personalvertretung gewesen seien. Der Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung

bestätigt, daß sich die genaue Zahl der Tage, die der Kläger 1989 seiner Arbeit als Revisor gewidmet hat, auf 73 belaufe. Diese Zeit sei ausreichend, um eine Bewertung der Arbeit und der Leistung des Klägers zu erlauben. Diese seien im Vergleich zu den Leistungen beurteilt worden, die üblicherweise von einem Beamten der Besoldungsgruppe des Klägers in einem Zeitraum von 73 Tagen erbracht würden. Der Beklagte habe daher bei der Beurteilung nicht nur die krankheitsbedingten Fehlzeiten und die mit Sonderurlaub für die von der Anstellungsbehörde genehmigten Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung belegten Zeiten berücksichtigt, sondern auch die Zeit, die der Kläger für seine Tätigkeit als Angehöriger der Personalvertretung und Gewerkschaftsvertreter aufgewandt habe.

Rechtliche Würdigung

- 13 Nach den Statutsbestimmungen, so wie sie vom Gerichtshof ausgelegt worden sind, müssen den Vertretern des Personals vom Dienstherrn die Vergünstigungen gewährt werden, die für ihre Vertretungstätigkeit notwendig sind. Artikel 1 Absatz 6 des Anhangs II des Statuts bestimmt nämlich: „Die Tätigkeit der Mitglieder der Personalvertretung und der Beamten, die nach Bestellung durch die Personalvertretung in einer aufgrund des Statuts oder von dem Organ geschaffenen Einrichtung einen Sitz haben, gilt als Teil des Dienstes, den sie bei ihrem Organ zu leisten haben. Dem Betreffenden darf aus der Ausübung dieser Tätigkeit kein Nachteil erwachsen.“ Außerdem bedeutet, wie der Gerichtshof in seinem Urteil vom 18. Januar 1990 in den Rechtssachen C-193/87 und C-194/87 (Maurissen und Gewerkschaftsbund, a. a. O.) entschieden hat, die in Artikel 24a des Statuts anerkannte Vereinigungsfreiheit gerade, daß die Gewerkschaftsvertreter zur Mitwirkung an der Konzertierung mit den Organen Dienstbefreiung erhalten.
- 14 Daraus folgt vor allem, daß die Tätigkeit als Personalvertreter bei der Erstellung der Beurteilung der betroffenen Beamten in der Weise berücksichtigt werden muß, daß diese für die Ausübung einer solchen Tätigkeit nicht bestraft werden. Unter diesen Umständen müssen der Beurteilende und der Berufungsbeurteilende, obwohl sie nur befugt sind, die Leistungen zu bewerten, die der Beamte, der ein Mandat als Personalvertreter innehat, im Rahmen der ihm zugewiesenen Stelle erbringt, nicht aber die mit diesem Mandat verbundene Tätigkeit, die nicht in ihren Befugnisbereich fällt, gleichwohl die mit der Ausübung der Tätigkeit als Personalvertreter verbundenen Einschränkungen berücksichtigen. Unter Umständen, wie sie den vorliegenden Fall kennzeichnen, haben sie also zu berücksichtigen, daß der Beamte im Einklang mit den genannten Statutsbestimmungen im Beurteilungszeit-

raum nur an einer geringeren als der üblichen Zahl von Arbeitstagen hat Dienst tun können. Die Eignung und die Arbeit dieses Beamten müssen daher für die Beurteilung auf der Grundlage der Leistungen bewertet werden, die das Organ in einem Zeitraum, der demjenigen entspricht, den er nach Abzug der gemäß den Statutsvorschriften auf seine Vertretungstätigkeit verwandten Zeit tatsächlich auf die dienstliche Tätigkeit verwandt hat, üblicherweise von einem Beamten derselben Besoldungsgruppe mit Recht erwarten kann.

- 15 Im vorliegenden Fall hat der Kläger jedoch keinerlei Anhaltspunkt geliefert, der die Annahme rechtfertigt, daß der Beklagte seine Tätigkeit als Personalvertreter nicht berücksichtigt und so gegen Artikel 24a des Statuts und Artikel 1 Absatz 6 des Anhangs II des Statuts verstoßen hätte und daß dem Beklagten daher bei der Erstellung seiner Beurteilung für den Zeitraum von 1988 bis 1989 ein Rechtsirrtum und gleichzeitig ein offensichtlicher Beurteilungsfehler unterlaufen wären.

- 16 Aus den Akten geht vielmehr hervor, daß die Tätigkeit im Zusammenhang mit den vom Kläger wahrgenommenen Mandaten als Personalvertreter von seinem Beurteilenden und von seinem Berufungsbeurteilenden sehr wohl berücksichtigt wurde. Davon zeugt der in der Beurteilung unter der Rubrik „Ausführliche Beschreibung der während des Beurteilungszeitraums erledigten Aufgaben“ enthaltene ausdrückliche Hinweis auf seine „Tätigkeit in der Personalvertretung“ sowie seine „vom Rechnungshof anerkannte Gewerkschaftsarbeit“.

- 17 Außerdem zeigen die Akten, vor allem die in der Beurteilung formulierten Bewertungen und Bemerkungen, daß Beurteilender und Berufungsbeurteilender für die Erstellung der Beurteilung des Klägers die von ihm erbrachten Leistungen bewertet haben, indem sie sich auf die Feststellung gestützt haben, daß dieser 1989 von 205 Arbeitstagen 73 auf seine Arbeit im Sektor EEF verwandt habe. Das geht klar aus dem Schreiben des Berufungsbeurteilenden an den Kläger vom 27. Juli 1990 hervor, dem die angefochtene Beurteilung beigelegt war. Der Berufungsbeurteilende stellte dort nämlich fest: „Die Aufstellung zu Ihrer Arbeitszeit während der ersten elf Monate des Jahres 1989 ergibt 73 für Aufgaben des Sektors verwandte Arbeitstage. Für Dezember 1989 ist nichts in die Akte eingetragen worden. Ich bin zu der Überzeugung gelangt, daß die während des zu beurteilenden Zeitraums auf die Revisionsarbeit verwandte Zeit sowie die Unterlagen hierüber ausreichen, um Ihre Arbeitsergebnisse und Leistung zu bewerten.“

- 18 Nach alledem ist die angefochtene Beurteilung, wie der Beklagte vorträgt, in der Weise erstellt worden, daß die Eignung und die Arbeit des Klägers im Beurteilungszeitraum im Vergleich zu den Leistungen bewertet worden sind, die von einem Beamten derselben Besoldungsgruppe in 73 Tagen, d. h. nach Abzug der vom Kläger auf seine Tätigkeit als Personalvertreter verwandten Zeit sowie unter Berücksichtigung seiner krankheitsbedingten Fehlzeiten und seiner mit Sonderurlaub für die berufliche Weiterbildung belegten Zeiten üblicherweise erbracht werden. Unter diesen Umständen ist der erste Klagegrund zurückzuweisen.

Zum Klagegrund eines Ermessensmißbrauchs

Vorbringen der Parteien

- 19 Mit dem zweiten Klagegrund macht der Kläger geltend, daß der Beklagte durch den Erlaß der angefochtenen Maßnahme einen Ermessensmißbrauch begangen habe. Er habe die Beurteilung nämlich dazu benutzt, ihm wegen seiner im Rahmen von Artikel 9 Absatz 3 des Statuts und Artikel 1 des Anhangs II des Statuts rechtmäßig ausgeübten Tätigkeit als Personal- und Gewerkschaftsvertreter mit einer Sanktion zu belegen.
- 20 Mehrere Anhaltspunkte sprächen für einen solchen Ermessensmißbrauch. Erstens ergebe er sich aus einem Vergleich der angefochtenen Beurteilung mit seinen früheren Beurteilungen und Bewertungen. So habe sein Probezeitbericht hinsichtlich seiner Auffassungsgabe und seiner Anpassungs- und Urteilsfähigkeit eine weit über dem Durchschnitt liegende Eignung festgestellt. Ferner sei ihm für die damals von ihm geleistete Arbeit die Note „ausgezeichnet“ gegeben worden. Diese anerkennenden Bewertungen seien in seiner ersten Beurteilung für den Zeitraum von 1984 bis 1985 bestätigt worden. Für den sich daran anschließenden Zeitraum von 1986 bis 1987 habe er aber in der Folge des Urteils des Gerichtshofes vom 4. Februar 1987 in der Rechtssache 417/85 (Maurissen/Rechnungshof, Slg. 1987, 551), das seiner Klage gegen seine Nichtzulassung zu den Prüfungen eines internen Auswahlverfahrens stattgegeben habe, zunächst eine besonders ungünstige Beurteilung erhalten. Ihm seien insbesondere seine Tätigkeit als Personal- und Gewerkschaftsvertreter sowie seine Teilnahme an Kursen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung vorgeworfen worden. Erst nach einer Unterredung mit seinem damaligen Beurteilenden habe dieser sich bereit erklärt, einige ungünstige Bewertungen zu überdenken, und habe in der am 19. April 1988 erstellten endgültigen Beurteilung für den Zeitraum von 1986 bis 1987 die für die Jahre 1984 bis 1985 abgegebene Beurteilung bestätigt.

- 21 Der Kläger trägt außerdem vor, der Beistand des Rechnungshofes habe im Verlauf der mündlichen Verhandlung in den Rechtssachen C-193/87 und C-194/87 geäußert, er sei entweder ein „destabilisierendes Element“ innerhalb des Rechnungshofes oder von seiner Gewerkschaftsorganisation manipuliert, um „den Rechnungshof zu destabilisieren“. Außerdem sei seit der Veröffentlichung eines Flugblatts des Gewerkschaftsbundes am 26. Februar 1987, mit dem die steigende Zahl von Bediensteten auf Zeit beim Rechnungshof kritisiert worden sei, einer ungünstigen Behandlung durch die Anstellungsbehörde ausgesetzt gewesen. So sei dem Antrag zur beruflichen Weiterbildung, den er 1987 gestellt habe, erst nach mehr als sechs Monaten im Anschluß an die Einlegung einer Beschwerde gegen eine zunächst ausgesprochene Ablehnung stattgegeben worden, während einer seiner Kollegen binnen dreizehn Tagen eine Genehmigung erhalten habe. Ferner sei ihm erst mit Verspätungen seinem Antrag entsprechend erlaubt worden, sich in den Zeiten eines Krankheitsurlaubs im Lauf des ersten Halbjahres 1989 außerhalb seines Dienstortes aufzuhalten.
- 22 Schließlich trägt der Kläger vor, seine Beziehungen zu seinem Abteilungsleiter hätten sich seit dessen Amtsantritt im Januar 1989 stetig verschlechtert. Er wirft Herrn G. vor allem vor, daß er ihm schon bei seinem ersten Gespräch mit ihm am 30. Januar 1989 zu verstehen gegeben habe, daß seine Arbeit im Sektor EEF jeder anderen Tätigkeit, insbesondere im Rahmen der Vertretung des Personals, vorgehen müsse. Herr G. habe hinzugefügt, daß, wenn die Teilnahme des Klägers an der Arbeitsgruppe „Mobilität“ andauern sollte, er ihm dringend empfehle, seine Versetzung zum Präsidenten zu beantragen. Im Anschluß an dieses Gespräch habe der Kläger am 1. Februar 1989 ein Einschreiben an seinen Abteilungsleiter gerichtet, in dem er sich u. a. über „eine planmäßige und anhaltende Einschüchterungs-, Unterdrückungs- und Benachteiligungskampagne gegen ihn als Personalvertreter und Träger eines Gewerkschaftsamtes“ beklagt habe. Von diesem Tag an habe sein Abteilungsleiter bis zu dem im Rahmen des fraglichen Beurteilungsverfahrens geführten Gespräch nicht mehr mit ihm gesprochen. Außerdem habe er von Herrn G. keinerlei Antwort auf seine Bitte erhalten, die Aufgabe und Rolle, die dieser ihm zuweisen wolle, zu beschreiben. Die Haltung von Herrn G. ihm gegenüber sei mit der eines verantwortungsbewußten Dienstvorgesetzten, der verpflichtet sei, seine Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit zu leiten und zu unterstützen, unvereinbar gewesen. Sein Abteilungsleiter habe im Gegenteil klar seinen Willen zum Ausdruck gebracht, zu seinem Nachteil seine Umsetzung zu erreichen. Dieses Ziel sei am 4. Dezember 1989 mit seiner Versetzung erreicht worden.
- 23 Der Beklagte weist den Vorwurf eines Ermessensmißbrauchs zurück. Die angefochtene Beurteilung sei in objektiver und regelmäßiger Weise erstellt worden, in-

dem die vom Kläger geleistete Arbeit berücksichtigt und kein anderes Ziel als dasjenige verfolgt worden sei, seine Leistungen im beurteilten Zeitraum widerzuspiegeln. Die Begründung des Klägers enthalte keine objektiven, schlüssigen und übereinstimmenden Indizien dafür, daß die streitige Beurteilung ein anderes Ziel als dasjenige verfolgt habe, das ihr üblicherweise zugewiesen sei, nämlich die Verwaltung in regelmäßigen Abständen darüber zu informieren, wie ihre Beamten ihren Dienst versähen.

- 24 Der Beklagte bestreitet nacheinander alle vom Kläger angeführten Indizien. Er weist zunächst das Vorbringen des Klägers, er sei ungünstig behandelt worden, zurück, sowohl was die berufliche Weiterbildung als auch was die Zustimmung dazu betrifft, sich aus medizinischen Gründen im Ausland aufzuhalten. Dem Kläger seien die von ihm beantragten Zustimmungen erteilt worden. Außerdem trage der Kläger selbst die Verantwortung für die Verschlechterung seiner Beziehungen zu seinem Abteilungsleiter. Nach dem Einschreiben, das der Kläger am 1. Februar 1989 an Herrn G. gerichtet habe, könne man es diesem nicht vorwerfen, daß er es in Anbetracht der unvorhersehbaren Reaktionen des Klägers habe vermeiden wollen, die Lage zu verschlimmern, und daher zum Kläger auf Distanz gegangen und durch Vermittlung seiner ersten Untergebenen A 4/A 5 gehandelt habe. Im übrigen sei es nicht Aufgabe des Abteilungsleiters gewesen, eine genaue Beschreibung der dem Kläger obliegenden Aufgaben vorzunehmen, da diese Frage beim Rechnungshof zur Prüfung angestanden habe. In Erwartung eben dieser amtlichen Beschreibung habe sich Herr G. auf die Ausschreibung des Auswahlverfahrens und auf die Stellenausschreibung bezogen, auf deren Grundlage der Kläger eingestellt worden sei.
- 25 Was die angebliche Verpflichtung des Klägers betreffe, sich ausschließlich der Arbeit des Sektors zu widmen, so bestreitet der Beklagte, daß Herr G. dem Kläger zu verstehen gegeben habe, er solle seine ganze Arbeitskraft dem Sektor EEF widmen oder andernfalls seine Versetzung beantragen. Er habe ihn nur gebeten, sich der Tätigkeit der Personalvertretung nicht über deren normale Sitzungen hinaus zu widmen, weil von seinem acht Personen betragenden Gesamtmitarbeiterbestand vier der Personalvertretung angehört hätten, die ihrerseits aus sechzehn Personen bestehe. Das ergebe sich aus der Antwort vom 13. Februar 1989 auf das Einschreiben des Klägers vom 1. Februar 1989, in der Herr G. ausführe: „Wenn man auch von mir völlig zutreffend sagen kann, daß meine Hauptsorge in der Durchführung des Arbeitsprogramms des Rechnungshofes besteht, muß ich in bezug auf Ihre Gewerkschaftstätigkeit doch klarstellen, daß sie mir legitim erscheint ... Die Arbeit als Personalvertreter, die Sie ehrt, hat ihre Grundlage im Statut und im Gegensatz zu

dem, was Sie zum Ausdruck bringen, habe ich keinerlei Absicht, diese Arbeit zu behindern. Im Lauf unseres Gesprächs habe ich Sie gebeten, die Arbeitsbelastung des Sektors zu berücksichtigen und in Anbetracht der Zahl der Mitglieder der Personalvertretung darauf zu achten, bei der Bildung von Gruppen oder Ausschüssen keine ein vernünftiges Maß übersteigende Verpflichtung einzugehen.“ Unter diesen Umständen gebe es keinen Anhaltspunkt für einen Mangel an Objektivität oder einen Ermessensmißbrauch bei der Erstellung der Beurteilung.

- 26 Der Beklagte bestreitet ferner das Argument des Klägers, seine beiden von Amts wegen erfolgten Versetzungen hätten Strafcharakter gehabt. Mit der ersten sei der Kläger dem neuen Direktor von Herrn G. zugeteilt worden. Aufgrund der seit zehn Monaten schwierigen Beziehungen des Klägers zu seinem ehemaligen Abteilungsleiter sei es sowohl im Interesse der Verwaltung als auch der beiden betroffenen Beamten gewesen, nicht mehr zusammenzuarbeiten. Ebenso sei auch die Versetzung vom 25. Januar 1991 im dienstlichen Interesse beschlossen worden, nämlich im Anschluß an die Versetzung des Direktors der Gruppe III, bei dem der Kläger tätig gewesen sei, und die nachfolgende Vakanz dieser Direktorenstelle bis zum 6. Juni 1991.
- 27 Zu dem Vortrag des Klägers, daß seine Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung und als Gewerkschaftsvertreter ihm schon im ersten Entwurf einer Beurteilung für den vorangegangenen Zeitraum von 1986 bis 1987 vorgeworfen worden sei, erklärt der Beklagte, daß sich der vom damaligen Beurteilenden erhobene Vorwurf nicht auf die Ausübung der gewerkschaftlichen oder mit der beruflichen Weiterbildung des Klägers verbundenen Tätigkeiten als solche, sondern auf die Tatsache bezogen habe, daß diese Tätigkeiten — so legitim sie auch gewesen seien — ihn daran gehindert hätten, seine Revisionsarbeit zu dem Zeitpunkt zu verrichten, zu dem es sein Zeitplan vorgesehen habe. Diese Bewertung sei außerdem vom Beurteilenden in seiner endgültigen Beurteilung im Anschluß an sein im Statut vorgesehenes Gespräch mit dem Betroffenen abgeändert worden. Diese Umstände erlaubten daher nicht die Annahme, daß der Beurteilung für den Zeitraum von 1988 bis 1989, die von einem anderen Beurteilenden und einem anderen Berufungsbeurteilenden erstellt worden sei, ermessensmißbräuchlich sei. Im vorliegenden Fall drücke der Umfang der Herabsetzung dieser letzten Beurteilung im Vergleich zum vorangegangenen Zeitraum eine Minderung der Qualität der vom Kläger erbrachten Leistungen aus und erkläre sich damit, daß ihm von seinem ehemaligen Beurteilenden für den Zeitraum von 1986 bis 1987, in dem seine Arbeit bereits allmählich zu wünschen übrig gelassen habe, eine „zweite Chance“ eingeräumt worden sei.

Rechtliche Würdigung

- 28 Um zu entscheiden, ob der Beklagte dadurch, daß er die Beurteilung des Klägers im Vergleich zu derjenigen für den vorangegangenen Beurteilungszeitraum um 22 % herabgesetzt hat, einen Ermessensmißbrauch begangen hat, ist nach ständiger Rechtsprechung zu prüfen, ob objektive, schlüssige und übereinstimmende Indizien die Feststellung erlauben, daß mit der angefochtenen Maßnahme ein anderer Zweck als derjenige verfolgt wurde, der ihr aufgrund der anwendbaren Statutsbestimmungen zugewiesen war (vgl. z. B. die Urteile des Gerichtshofes vom 5. Mai 1966 in den Rechtssachen 18/65 und 35/65, Gutmann/Kommission, Slg. 1966, 154, und vom 29. September 1976 in der Rechtssache 105/75, Giuffrida/Rat, Slg. 1976, 1395, Randnr. 11; vgl. auch das Urteil des Gerichts vom 23. Oktober 1990 in der Rechtssache T-46/89, Pitrone/Kommission, Slg. 1990, II-577, Randnrn. 70 und 71).
- 29 Hierzu bestimmt Artikel 43 des Statuts: „Über Befähigung, Leistung und dienstliche Führung aller Beamten — mit Ausnahme der Beamten der Besoldungsgruppe A 1 und A 2 — wird regelmäßig, mindestens aber alle zwei Jahre, ... eine Beurteilung erstellt.“ Daraus ergibt sich, daß die Beurteilung ein „internes Dokument“ darstellt, „das in erster Linie dazu dient, die Verwaltung in regelmäßigen Abständen darüber zu informieren, wie ihre Beamten ihren Dienst versehen“, wie der Gerichtshof im Urteil vom 3. Juli 1980 in den Rechtssachen 6/79 und 97/79 (Grassi/Rat, Slg. 1980, 2141, Randnr. 20) entschieden hat.
- 30 Im vorliegenden Fall erlauben die vom Kläger angeführten Anhaltspunkte nicht die Feststellung, daß mit seiner Beurteilung nicht beabsichtigt war, objektiv seine Eignung und seine Leistungen im Beurteilungszeitraum zu bewerten, und, wie er behauptet, der Zweck verfolgt wurde, ihn wegen seiner Tätigkeit als Personal- und Gewerkschaftsvertreter mit einer Sanktion zu belegen.
- 31 Die Begründung des Klägers, die auf einen Vergleich der fraglichen Beurteilung mit seinen früheren Beurteilungen und seinem Probezeitbericht gestützt ist, erlaubt nämlich nicht die Feststellung, daß der Beklagte nicht in objektiver Weise die konkret im Beurteilungszeitraum von 1988 bis 1989 geleistete Arbeit bewerten wollte. Die Erstellung einer Beurteilung im Zweijahresrhythmus dient gerade der Bewertung der Eignung und der Leistungen eines Beamten in einem bestimmten Zeitraum. Daher kann eine Änderung in dieser Bewertung von einem Beurteilungszeitraum zu einem anderen für sich allein kein Anhaltspunkt für einen Ermessensmißbrauch sein.

32 Zu dem Argument des Klägers, er sei insbesondere hinsichtlich des Krankheitsurlaubs und der Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung diskriminiert worden, ist das Gericht der Auffassung, daß derartige Umstände, wenn sie denn bewiesen wären, in keinerlei Zusammenhang mit der Erstellung der Beurteilung stehen. In Ermangelung anderer schlüssiger Anhaltspunkte erlauben sie daher nicht die Feststellung, daß die Beurteilung nicht in völliger Unparteilichkeit erstellt wurde. Zudem geht aus dem vom Kläger nicht bestrittenen Vortrag des Beklagten hervor, daß der Kläger schließlich den Krankheitsurlaub, um den er ersucht hatte, und den Sonderurlaub zur beruflichen Weiterbildung, in dem er eine teilweise vom Beklagten bezahlte Ausbildung zum Vertriebsfachmann absolvieren wollte, erhalten hat.

33 Was die Anhaltspunkte betrifft, die der Kläger zum einen aus dem möglichen Einfluß seiner zuvor beim Gemeinschaftsrichter erhobenen Klagen und zum anderen aus der Verschlechterung seiner Beziehungen zu seinem Dienstvorgesetzten herleitet, so ist das Gericht der Auffassung, daß solche Umstände nicht geeignet sind, zu beweisen, daß frühere Auseinandersetzungen zwischen dem Kläger und dem Beklagten sowie die Unvereinbarkeit der Charaktere, die den Kläger und Herrn G. trennte, die Beurteilenden bei der Ausarbeitung der Beurteilung geleitet haben können (vgl. das Urteil des Gerichtshofes vom 5. Dezember 1963 in den Rechtssachen 35/62 und 16/63, Leroy/Hohe Behörde EGKS, Slg. 1963, 425, 445). Außerdem zeigt sich in Anbetracht der Verschlechterung der Beziehungen des Klägers zu seinem Abteilungsleiter deutlich, daß seine Versetzung zum Direktor der Gruppe III, Herrn S., am 4. Dezember 1989, wie der Beklagte vorträgt, sowohl dem dienstlichen Interesse als auch dem Interesse des Klägers entsprach. Auch seine zweite, am 25. Januar 1991 erfolgte Versetzung im Anschluß an die Versetzung des Direktors, dem er unmittelbar zugeteilt gewesen war, und an die Vakanz dieser Direktionstelle während eines Zeitraums von fast sechs Monaten läßt keinerlei Absicht des Beklagten erkennen, dem Kläger wegen seiner Tätigkeit als Personalvertreter mit einer Sanktion zu belegen.

34 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, daß der Klagegrund eines Ermessensmißbrauchs zurückzuweisen ist.

Zum Klagegrund der Inkohärenz und der Nichtnachprüfbarkeit der Begründung der Beurteilung

Vorbringen der Parteien

- 35 Im Rahmen des dritten Klagegrundes betont der Kläger die Verpflichtung von Beurteilendem und Berufungsbeurteilendem, die Herabsetzung seiner Beurteilung im Vergleich zum vorangegangenen Zeitraum genau zu begründen. Er weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß die Einzelbeurteilungen und die allgemeine Beurteilung nicht der Punktetabelle entsprächen und außerdem seine von der Anstellungsbehörde genehmigte Tätigkeit als Personal- und Gewerkschaftsvertreter sowie seine rechtmäßigen, krankheitsbedingten Fehlzeiten nicht erwähnten. Die in der Beurteilung enthaltenen Bemerkungen ließen es daher nicht zu, ihre Berechtigung zu überprüfen. Zudem habe das Schreiben vom 27. Juli 1990, das der vom Berufungsbeurteilenden an ihn gerichteten endgültigen Beurteilung beigefügt sei, den gleichen Wortlaut wie dasjenige, das an einen anderen Beamten des Rechnungshofes gerichtet worden sei, der gegen seine Beurteilung ebenfalls Berufung eingelegt habe.
- 36 Der Beklagte bestreitet den Vortrag des Klägers. Die Begründung der neuen Beurteilung sei vollständig und ausführlich, da alle Einzelnoten, die abgeändert worden seien, sowohl vom Beurteilenden als auch vom Berufungsbeurteilenden genau begründet worden seien. Außerdem habe letzterer dem Kläger die Gründe für seine endgültige Beurteilung in seinem Schreiben vom 27. Juli 1990 klar dargelegt. Der beanstandete Unterschied zwischen den Bemerkungen und den in der Tabelle zugeordneten Noten habe seinen Grund in der durch eine pauschale Zuteilung von fünf Punkten vorgenommenen technischen Korrektur, die allen vom Erstbeurteilenden des Klägers beurteilten Beamten als Ausgleich für seine im Vergleich zu den anderen Beurteilenden strengere Auslegung der einzelnen Beurteilungskriterien gewährt worden sei. Hierzu habe der Paritätische Beurteilungsausschuß in seiner Stellungnahme die Auffassung vertreten, daß es keinen Anlaß gebe, die in die endgültige Tabelle eingetragenen Punkte abzuändern. Außerdem ist den Angaben des Beklagten in der mündlichen Verhandlung zufolge die Abweichung einiger Noten von den dazugehörigen Bemerkungen vom Berufungsbeurteilenden korrigiert worden, der einen Teil der Einzelbemerkungen abgeändert habe. Unter diesen Umständen erlaubten es die in der Beurteilung des Klägers enthaltenen Bemerkungen dem Gericht, seine Kontrolle auszuüben, die sich auf die Fälle eines offensichtlichen Irrtums und eines Ermessensmißbrauchs beschränke, da nach einer gefestigten Rechtsprechung „die Beurteilenden bei der Bewertung der Arbeit derjenigen, die sie zu beurteilen haben, über einen äußerst weitgehenden Beurteilungsspielraum verfügen“ (Urteil des Gerichtshofes vom 1. Juni 1983 in den Rechtssachen 36/81, 37/81 und 218/81, Seton/Kommission, Slg. 1983, 1789, Randnr. 23).

- 37 Was die Ähnlichkeit der vom Berufungsbeurteilenden an zwei beurteilte Bedienstete gerichteten Schreiben betrifft, macht der Beklagte geltend, daß der Berufungsbeurteilende über einen äußerst weitgehenden Beurteilungsspielraum verfüge und daher nichts dagegen einzuwenden sei, daß er eine ähnliche Meinung von der Arbeit zweier Beamte habe. Außerdem bezögen sich die identischen Passagen ausschließlich auf das Verfahren, auf allgemeine Erwägungen und auf gemeinsame Argumente. Die den Kläger selbst betreffende Begründung sei individuell ausgearbeitet.

Rechtliche Würdigung

- 38 Zur Beurteilung dieses Klagegrundes sind zunächst der rechtliche Rahmen und der Umfang der gerichtlichen Kontrolle von Beurteilungen zu bestimmen, und sodann diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall anzuwenden.

- 39 Was den rechtlichen Rahmen und den Umfang der Kontrolle von Beurteilungen durch den Gemeinschaftsrichter betrifft, ist einleitend darauf hinzuweisen, daß für Beurteilungen, die keine Verfügungen im Sinne von Artikel 25 des Statuts sind, die Sondervorschriften von Artikel 43 des Statuts gelten (vgl. das Urteil des Gerichtshofes vom 25. November 1976 in der Rechtssache 122/75, Küster/Parlament, Slg. 1976, 1685, Randnrn. 24 und 25). Hierzu sieht Artikel 5 der Entscheidung des Rechnungshofes vom 22. März 1984 über die allgemeinen Durchführungsbestimmungen zu Artikel 43 vor, daß jede Änderung der Einzelbeurteilungen im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung zu begründen ist.

- 40 Ferner ist darauf hinzuweisen, daß nach gefestigter Rechtsprechung „die Beurteilenden bei der Bewertung der Arbeit derjenigen, die sie zu beurteilen haben, über einen äußerst weitgehenden Beurteilungsspielraum verfügen und daß es nicht Sache des Gerichtshofes ist, in diese Bewertung einzugreifen, es sei denn, daß ein offensichtlicher Irrtum oder eine offensichtliche Überschreitung des Beurteilungsspielraums vorliegt“ (Urteil des Gerichtshofes vom 1. Juni 1983 in den Rechtssachen 36/81, 37/81 und 218/81, Seton, a. a. O., Randnr. 23).

- 41 Zwar verfügen also die Beurteilenden bei der Bewertung der Arbeit derjenigen, die sie zu beurteilen haben, über einen weitgehenden Beurteilungsspielraum; wie der

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

- 42 Schließlich kommt dem von der Kommission erstellten Leitfaden für die Beurteilung, der aufgrund des Beschlusses des Rechnungshofes vom 22. März 1984 über die allgemeinen Durchführungsbestimmungen zu Artikel 43 des Statuts für dieses Organ gilt, der Rang einer innerdienstlichen Richtlinie zu, die nach ständiger Rechtsprechung für das Organ verbindlich ist, es sei denn, dieses beschließt, durch eine mit Gründen versehene und ausführliche Entscheidung von ihr abzuweichen, was der Rechnungshof im vorliegenden Fall nicht getan hat.
- 43 In Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall ist das Gericht der Ansicht, daß zur Würdigung der Kohärenz zwischen den Einzelbeurteilungen und den entsprechenden Bemerkungen von den Kriterien auszugehen ist, die das Organ aufgestellt hat, um die einzelnen Bewertungen zu definieren, so wie sie aus dem genannten Leitfaden für die Beurteilung hervorgehen und in der Beurteilung selbst in zusammengefaßter Form verwendet werden. Danach steht die Note „gut“ für ein „hohes Niveau, das von einem Beamten der Gemeinschaften erwartet werden kann“, die Bewertung „genügend“ für ein „annehmbares Niveau“. Außerdem heißt es im Leitfaden für die Beurteilung: „Bei den Einzelbewertungen hat der

Beurteilende den Grundsatz zu beachten, daß jeder Punkt für sich und nicht bereits im Hinblick auf eine bestimmte Gesamtbeurteilung des betreffenden Beamten zu beantworten ist. Der Sinn der Beurteilung würde völlig verfälscht, wenn die Einzelbewertungen als Rechtfertigung einer Gesamtbeurteilung vorgenommen würden. Wer zahlreiche Beurteilungen zu erstellen hat, sollte, um nicht von den Definitionen der einzelnen Begriffe abzuweichen, ständig den Leitfaden heranziehen.“

44 Demgemäß hat das Gericht anhand der dargelegten Kriterien die logische Kohärenz zwischen den Bewertungen und den dazugehörigen Bemerkungen zu überprüfen; mögliche Unstimmigkeiten lassen sich insoweit nicht mit der vom Beklagten angeführten technischen Korrektur rechtfertigen. Aus dem Leitfaden für die Beurteilung geht nämlich klar hervor, daß jede Rubrik einer gesonderten, gebührend begründeten Bewertung zu unterziehen ist. Der notwendige Ausgleich zwischen den verschiedenen Beurteilenden darf also keinesfalls die Einzelbeurteilungen und die dazugehörigen Bemerkungen in ein Mißverhältnis bringen, nur um, wie im vorliegenden Fall, die Gesamtbeurteilung des Betroffenen zu heben.

45 Hierzu ist festzustellen, daß eine Prüfung der Tabelle der Einzelnoten der vom Berufungsbeurteilenden erstellten Beurteilung zahlreiche schwerwiegende und offensichtliche Unstimmigkeiten zwischen den Bewertungen und den Bemerkungen ergibt. So wird unter der Rubrik „Dienstliche Führung“ das „Verantwortungsbewußtsein“ mit „gut“ bewertet, was — widersprüchlich — mit folgender Bemerkung begründet wird: „Die Aufgaben des Sektors haben nicht in vollem Maße die Aufmerksamkeit erfahren, die angemessenerweise verlangt werden kann.“ Außerdem war der Bewertung „genügend“, d. h. nach den im Leitfaden für die Beurteilung definierten Kriterien „annehmbar“, die zur Beurteilung der „Initiative“ des Klägers gewählt worden war, die Bemerkung „keine“ beigefügt. Diese Bewertung „genügend“ steht daher im Widerspruch zu ihrer Begründung, da der Ausdruck „keine“ nur das völlige Fehlen von Initiative bedeuten kann. Die Bewertung des Merkmals „Sinn für Teamarbeit“ ebenfalls mit „genügend“, wurde in inkohärenter Weise mit der Bemerkung „gering“ begründet. In der Rubrik „Befähigung“ wird die Bewertung „gut“, die nach den genannten Kriterien für ein „hohes Niveau“ steht, zum einen für die „Urteilsfähigkeit“, zum anderen für den „Ausdruck schriftlich“ des Klägers gewählt und mit den folgenden, dem widersprechenden Bemerkungen versehen: „Neigt zu sehr dazu, zu behaupten, ohne zu beweisen. Die Ergebnisse sind nicht ausreichend begründet“ und „Schriftliche Beiträge we-

nig sorgfältig, Darstellungen nicht hinreichend fundiert und strukturiert“. Ebenso widersprüchlich wird die Bewertung des „Organisationstalents“ des Klägers mit „gut“ wie folgt begründet: „Eindeutig unzureichende Arbeitsunterlagen, was die Veranschaulichung der durchgeführten Untersuchungen betrifft; ungeordnete und unvollständige Akten“. Diese schwerwiegende und offensichtliche Inkohärenz zwischen den Einzelbeurteilungen und den dazugehörigen Bemerkungen findet sich auch in der Rubrik „Leistung“, in der die „Schnelligkeit bei der Ausführung der Arbeit“, die „Regelmäßigkeit der dienstlichen Leistungen“ und die „Anpassung an die dienstlichen Erfordernisse“ die Bewertung „gut“ erhalten haben, die jeweils mit den folgenden, dem widersprechenden Bemerkungen begründet wurde: „Hält die Termine für die Erledigung der Aufgaben nicht ein“; „ungleiche Bemühungen bei verschiedenen Aufgaben“; „Mangel an Flexibilität bei der Arbeit“.

- 46 Zudem weist das Gericht darauf hin, daß der Paritätische Beurteilungsausschuß in seiner Stellungnahme im Anschluß an die Feststellung, daß es insbesondere mit Rücksicht auf die pauschale Zuteilung von fünf Punkten als technischen Ausgleich keinen Anlaß gebe, die Punkte in der Tabelle für die Einzelbeurteilungen abzuändern, die Auffassung vertreten hat, daß eine Verbesserung der Bemerkungen im Rahmen der Einzelbeurteilungen wie der allgemeinen Beurteilung „geeignet wäre, eine größere Übereinstimmung zwischen den ausformulierten Bewertungen und der Punktetabelle herzustellen“. Der Berufungsbeurteilende hat jedoch infolge dieser Stellungnahme zwar die Einzelbeurteilungen bestätigt und die Formulierung der allgemeinen Beurteilung erheblich abgeändert, er hat sich aber darauf beschränkt, einige der den Einzelbeurteilungen beigefügten Bemerkungen abzuwandeln, ohne an ihnen die vom Paritätischen Ausschuß gewünschten wesentlichen Änderungen vorzunehmen.
- 47 Nach alledem ist die angefochtene Beurteilung durch eine schwerwiegende und offensichtliche Inkohärenz der Begründung gekennzeichnet, da neun der zehn Bemerkungen in der Tabelle für die Einzelbewertungen in völligem Widerspruch zu den Bewertungen stehen, zu deren Begründung sie eigentlich bestimmt sind. Daher macht der Kläger zu Recht geltend, es sei ihm unmöglich gemacht worden, die Berechtigung seiner Beurteilung zu überprüfen. Unter diesen Umständen ist es auch dem Gemeinschaftsrichter unmöglich, die Rechtmäßigkeit der angefochtenen Maßnahme zu überprüfen.
- 48 Folglich ist der dritte Klagegrund für begründet zu erklären.

49 Somit ist dem Antrag des Klägers auf Aufhebung seiner Beurteilung stattzugeben.

Kosten

50 Nach Artikel 87 § 2 der Verfahrensordnung ist die unterliegende Partei auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Da der Beklagte mit seinen Anträgen unterlegen ist, sind ihm sämtliche Kosten aufzuerlegen.

Aus diesen Gründen

hat

DAS GERICHT (Dritte Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

- 1) Die Entscheidung vom 27. Juli 1990 über die Erstellung der Beurteilung des Klägers für den Beurteilungszeitraum von 1988 bis 1989 wird aufgehoben.
- 2) Der Rechnungshof trägt sämtliche Kosten des Verfahrens.

Vesterdorf

Saggio

Biancarelli

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 21. Oktober 1992.

Der Kanzler

H. Jung

Der Präsident

B. Vesterdorf