



24. Februar 2022
su22012cp - 0.2.1/5.1/5.2

EPA-Fälle der 133. Sitzung des ILOAT: Die wichtigsten Urteile

In seiner 133. Sitzung entschied das Gericht über 51 Fälle, darunter 12 EPA-Fälle. Zum zweiten Mal nach den Urteilen zu den rechtswidrigen Streikregelungen entschied das Gericht in seinem Urteil [4482](#) dass eine Reform des EPA, die "Sozialdemokratie", gegen das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit verstößt. Urteile [4488](#), [4489](#) und [4490](#) wurde das institutionelle Mobbing eines ehemaligen Hauptdirektors durch das EPA geahndet und ein Schadenersatz von insgesamt über 250.000 € zugesprochen. Das Urteil ordnete [4491](#) die Wiedereinstellung einer alleinerziehenden Mutter mit (zum maßgeblichen Zeitpunkt) kleinen Kindern an, die von der Ermittlungsstelle, die eine unfaire und verzerrte Analyse des Sachverhalts vorgenommen hatte, unrechtmäßig des Betrugs beschuldigt wurde. Dieses Papier enthält weitere Einzelheiten.

ALLGEMEINER BESCHLUSS UND RECHT AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT

Urteils-Nr. [4482](#)

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit schließt das Recht der Personalverbände ein, ihre eigenen Angelegenheiten zu regeln, einschließlich der Wahl der Personalvertreter. Das Gericht hat den Artikel 6CA/D 2/14 zur Einführung von Artikel 35(5) ServRegs und das Rundschreiben Nr. 355 aufgehoben.

Zunächst erinnerte das Gericht daran, dass eine allgemeine Entscheidung zwar grundsätzlich nicht von einem Bediensteten angefochten werden kann, solange keine individuelle Entscheidung getroffen wird, die den Bediensteten beschwert, dass aber eine Durchführungsentscheidung nicht erforderlich ist, wenn die allgemeine Entscheidung unmittelbare und nachteilige Auswirkungen auf individuelle Rechte hat.

Das Gericht entwickelte einen zweiteiligen Test für die Zulässigkeit einer direkten Anfechtung einer allgemeinen Entscheidung: (1) das Bestehen eines individuellen Rechts, (2) ob die Entscheidung eine unmittelbare und nachteilige Wirkung auf dieses individuelle Recht hat.

Hinsichtlich des Vorhandenseins eines individuellen Rechts erinnerte das Gericht daran, dass das Recht, sich frei zu vereinigen, das das Streikrecht einschließt, seit langem für Beamte internationaler Organisationen anerkannt ist und gemäß Artikel ServRegs30 als Ernennungsbedingung für EPA-Bedienstete geschützt ist, wodurch es als individuelles Recht anerkannt wird. Wichtig ist, dass **das Gericht diese Anerkennung auch auf**

verschiedene internationale Instrumente stützt, darunter die Erklärung der IAO von 1998 über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte von 1966 und das ICESCR 1966.

Hinsichtlich der unmittelbaren und nachteiligen Auswirkungen auf das Recht, sich frei zu assoziieren, **erinnerte das Gericht daran, dass internationale Organisationen sich der Einmischung in die Angelegenheiten des Personals enthalten müssen**

Vereinigungen oder Gewerkschaften, die das Recht haben, ihre eigenen Angelegenheiten zu regeln, einschließlich des Rechts, ihre Vertreter frei zu wählen, unabhängig davon, ob die Vereinigungen/Gewerkschaften nach dem Personalstatut der Organisation gegründet wurden oder tätig sind oder nicht.

Folglich **entschied das Gericht, dass die neue Regelung gegen das Recht des Personals auf Vereinigungsfreiheit verstößt. Das Gericht hob den Artikel 6CA/D 2/14 auf, mit dem Artikel 35 Absatz 5 ServRegs und das Rundschreiben Nr. 355 ohne Rückwirkung eingeführt wurden** - ein Eingriff in die Befugnisse des Verwaltungsrats, der durch den grundlegenden Charakter des geschützten Rechts gerechtfertigt ist. Das Gericht ordnete an, dass der frühere Artikel 35(6) ServRegs für die künftigen Wahlen der Personalvertreter für die Personalvertretungen *entsprechend* gilt.

RECHTSWIDRIGE ENTSCHEIDUNG ÜBER DIE VERSETZUNG UND STELLUNGNAHME DER INTERNEN BESCHWERDESTELLE

Urteils-Nr. 4488

Die Entscheidung einer internen Berufungsinstanz über eine rechtswidrige Versetzungsentscheidung, die die Würde des Bediensteten nicht respektierte, der auf einen Posten versetzt wurde, der nicht dem gleichen Niveau der Aufgaben entsprach, wurde beachtet. Das Gericht hob die angefochtene Entscheidung auf und sprach einen moralischen Schadenersatz in Höhe von 35.000 € zu.

Im vorliegenden Fall focht die Beschwerdeführerin die Entscheidung an, sie auf einen anderen Posten zu versetzen. Da der Präsident in seiner endgültigen Entscheidung der befürwortenden Stellungnahme des Internen Beschwerdeausschusses nicht gefolgt war, beantragte die Beschwerdeführerin beim Gericht die Aufhebung dieser Entscheidung und die Zuerkennung von materiellem Schadenersatz für Einkommensverluste sowie von moralischem Schadenersatz.

Die Interne Auditstelle wandte den Test gemäß Urteil Nr. 2819 an, indem sie die zugewiesenen Aufgaben auf dem neu geschaffenen Posten mit den allgemeinen Aufgaben eines A6-Postens verglich, und stellte fest, dass das Niveau der Aufgaben, die dem Posten, auf den der Beschwerdeführer versetzt wurde, zugewiesen wurden, nicht den Anforderungen für einen Posten der Besoldungsgruppe A6 entsprach. Die Interne Auditstelle kam daher einstimmig zu dem Schluss, dass die Versetzung rechtswidrig war und die Würde des Beschwerdeführers nicht respektierte.

Hinsichtlich der Entscheidung des EPA, der einstimmigen Empfehlung der Internen Auditstelle nicht zu folgen, hielt das Gericht die in der angefochtenen Entscheidung enthaltenen Argumente für nicht überzeugend, da das EPA an seine eigenen Regeln

gebunden ist. Insbesondere **erinnerte das Gericht daran, dass der Bericht eines internen Gremiums erhebliche Beachtung verdient, wenn (1) der Bericht eine ausgewogene und durchdachte Analyse der in der internen Beschwerde aufgeworfenen Fragen enthält und (2) seine Schlussfolgerungen und Empfehlungen begründet und rational sind.**

Aus diesen Gründen ordnete das Gericht die Aufhebung der angefochtenen Entscheidung, einen immateriellen Schadenersatz in Höhe von 35.000 € und 1.000 € an Kosten an.

WILLKÜR UND LEISTUNGSBEWERTUNG

Urteils-Nr. 4489

Willkür beim Ausfüllen des Leistungsberichts, die zu einer moralischen Verletzung führte. Das Gericht sprach dem Beschwerdeführer moralischen Schadenersatz zu.

Im vorliegenden Fall focht die Beschwerdeführerin die Höhe des immateriellen Schadenersatzes an, den das EPA ihr für die Entscheidung, ihre beiden Leistungsberichte für das Jahr 2012 und 2011 einen Teil davon nicht abzuschließen, gezahlt hatte.

Das Gericht prüfte den Ansatz des Berufungsausschusses (ApC) im vorliegenden Fall. Insbesondere stimmte das Gericht mit dem Beschwerdeausschuss darin überein, dass die gesetzlichen Anforderungen an die Managementberichte nicht erfüllt waren und dass ein direkter Zusammenhang zwischen den Leistungsberichten der Beschwerdeführerin und dem Ende ihres Vertrags bestand. Es wich jedoch von der Argumentation der Beschwerdekammer ab und stellte fest, dass die Weigerung des Präsidenten, die 2011-Berichte zu unterzeichnen, willkürlich 2012 war.

Hinsichtlich der beantragten Entschädigung entschied das Gericht, dass der Beschwerdeführer Anspruch auf 10.000 € immateriellen Schadenersatz für die Nichtvervollständigung der Leistungsberichte hat, und zwar zusätzlich zu dem vom EPA bereits gezahlten immateriellen Schadenersatz für die willkürliche Entscheidung des Präsidenten. Darüber hinaus **stellte das Gericht fest, dass die von der Beschwerdekammer für die Dauer des internen Verfahrens empfohlenen 300 € nicht ausreichen, um den moralischen Schaden des Beschwerdeführers zu kompensieren, und erkannte an, dass die Verzögerung von fünf Jahren "sich eindeutig nachteilig auf den Beschwerdeführer ausgewirkt hätte", und beschloss, 3.0 € moralischen Schadenersatz zuzusprechen.**

Die Forderung nach materiellem Schadenersatz hielt das Gericht jedoch für unzulässig, da sie nicht in das interne Verfahren eingebracht worden war.

ABSCHAFFUNG DER STELLE UND KONSTRUKTIVE ENTLASSUNG

Urteils-Nr. 4490

Bemessung des materiellen Schadenersatzes im Falle einer rechtswidrigen Entscheidung, einen Vertrag nach der Abschaffung einer Stelle nicht zu verlängern, und einer konstruktiven Entlassung. Das Gericht bewertete den Verlust künftiger Einkünfte und sprach 200.000 € materiellen und 20.000 € moralischen Schadenersatz zu.

Im vorliegenden Fall focht die Beschwerdeführerin die Höhe des Schadensersatzes an, der ihr für die rechtswidrige Entscheidung zugesprochen wurde, ihren Vertrag nicht zu verlängern und sie stattdessen auf einem niedrigeren Posten wieder einzustellen.

Das Gericht stellte fest, dass der materielle Schadensersatz in Fällen rechtswidriger Entlassung, in denen keine Wiedereinstellung angeordnet wird, *"das entgangene künftige Einkommen in der Position bei der Organisation ist, bereinigt um eine Bewertung, ob der Bedienstete in dieser Position geblieben wäre, und, falls nicht, auch bereinigt um das künftige Einkommen aus einer anderen Beschäftigung (siehe Urteil 4234, Erwägung 10). Diese Bewertung kann auch umfassend angegangen werden, indem der Wert der entgangenen Möglichkeit, in einem Beschäftigungsverhältnis zu bleiben, bewertet wird (siehe z. B. Urteil 4305, Erwägung 14) (Erwägung 12)."* Das Gericht stellte ferner fest, dass die finanziellen Auswirkungen der rechtswidrigen Entscheidung auf den Beschwerdeführer unter Berücksichtigung der zum Zeitpunkt des Erlasses der Entscheidung bestehenden Umstände beurteilt werden sollten.

Im vorliegenden Fall **vertrat das Gericht die Auffassung, dass die rechtswidrige Entlassung der Beschwerdeführerin am Tag ihres Rücktritts erfolgte, der mit dem Datum des Auslaufens ihres Vertrags und dem tatsächlichen Datum der Abschaffung ihrer Stelle zusammenfiel (konstruktive Entlassung).** Daher ist die Bemessung ihres Schadensersatzes wegen rechtswidriger konstruktiver Entlassung im Wesentlichen die gleiche wie bei einer rechtswidrigen Abschaffung der Stelle, die zu einer rechtswidrigen Nichtverlängerung führt.

Daher bewertete das Gericht den Verlust des zukünftigen Einkommens. Das Gericht stellte fest, dass eine reale Aussicht bestand, dass der Vertrag der Beschwerdeführerin für den Zeitraum bis zu ihrer Pensionierung verlängert worden wäre, wenn die Entscheidung in gutem Glauben getroffen worden wäre. Das Gericht vertrat auch die Auffassung, dass der Vertrag rechtmäßig nicht hätte verlängert werden können, und **beschloss daher, der Beschwerdeführerin einen materiellen Schadenersatz in Höhe von 200.000 € zuzusprechen.**

In Bezug auf den moralischen Schaden stellte das Gericht fest, dass der Anspruch der Beschwerdeführerin entgegen der Feststellung der Beschwerdekammer nicht vom Nachweis von Mobbing abhängt. Wie aus ihrem Kündigungsschreiben und den jüngsten ärztlichen Bescheinigungen über die Verschlechterung ihres Gesundheitszustands hervorgeht, hatte die rechtswidrige Entscheidung, ihre Stelle zu streichen und ihren Vertrag nicht zu verlängern, schwerwiegende und negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschwerdeführerin, was zu ihrer Kündigung führte. Das Gericht sprach der Beschwerdeführerin 20.000,00 € als moralischen Schadenersatz zu.

STANDARD FÜR BEWEISE, DIE ÜBER JEDEN BEGRÜNDETEN ZWEIFEL ERHABEN SIND, UND ENTLASSUNG WEGEN SCHWEREN FEHLVERHALTENS

Urteils-Nr. 4491

Das Gericht war der Ansicht, dass das Fehlverhalten nicht zweifelsfrei nachgewiesen wurde. Es vertrat die Auffassung, dass die Beschwerdeführerin nie den Vorteil des Zweifels hatte, und sprach ihr einen moralischen Schadenersatz von 30.000 € zu.

Im vorliegenden Fall focht die Beschwerdeführerin die Entscheidung an, sie wegen schwerer Verfehlungen mit sofortiger Wirkung zu entlassen, und verlangte ihre

Wiedereinstellung mit rückwirkender Kraft sowie moralischen Schadenersatz.

Da der Beschwerdeführer des Betrugs (und der Täuschung) beschuldigt wurde, definierte das Gericht diesen als die Absicht, sich durch Täuschung einen finanziellen Vorteil zu verschaffen.

Das Gericht erinnerte daher an die wesentlichen Grundsätze, die für Disziplinarverfahren gelten:

- Für einen Bediensteten, der eines Fehlverhaltens beschuldigt wird, gilt die Unschuldsvermutung, und es muss ihm der Vorteil des Zweifels eingeräumt werden.
- Die Beweislast für den Vorwurf eines Fehlverhaltens liegt bei der Organisation.
- Die Organisation muss das Fehlverhalten zweifelsfrei nachweisen.
- Das Gericht prüft in der Regel nicht, ob die Beweislast erfüllt wurde, sondern ob ein Schuldspruch ohne begründete Zweifel möglich gewesen wäre.

In Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall **stellte das Gericht fest, dass dem Beschwerdeführer während des Ermittlungsverfahrens und des Disziplinarverfahrens nie der Vorteil des Zweifels eingeräumt wurde, und vertrat insbesondere die Auffassung, dass eine unfaire und verzerrte Analyse des Sachverhalts vorgenommen worden war.** Das Gericht war nicht davon überzeugt, dass das Fehlverhalten zweifelsfrei bewiesen war. Die angefochtene Entscheidung wurde aufgehoben, und das Gericht hielt die Wiedereinstellung der Beschwerdeführerin in Anbetracht der Umstände für angemessen und sprach ihr einen moralischen Schadenersatz in Höhe von 30.000 € und 8.000 € an Kosten zu.

SUEPO-Zentrale