

Aus diesen Gründen hat

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Galmot

Everling

Kakouris

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 1. Dezember 1983.

Der Kanzler

Im Auftrag

H. A. Rühl

Hauptverwaltungsrat

Der Präsident der Dritten Kammer

Y. Galmot

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS GERHARD REISCHL VOM 20. OKTOBER 1983

*Herr Präsident,
meine Herren Richter!*

Der Kläger des Verfahrens, zu dem ich mich heute äußere, steht seit dem 16. April 1980 als Übersetzer griechischer Muttersprache in den Diensten der Kommission. Er war zunächst als Übersetzer Zeitbediensteter der Besoldungsgruppe LA 7/3 und wurde nach der Teilnahme an einem internen Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnach-

weisen mit Wirkung vom 1. Januar 1981 als Übersetzer in der griechischen Übersetzergruppe zum Beamten auf Probe mit demselben Dienstgrad ernannt.

Im Laufe der folgenden Zeit, nicht zuletzt nach Lektüre des von der Generaldirektion Personal und Verwaltung im März 1981 den Bediensteten bekanntgegebenen Beschlusses über die Kriterien für die Einstufung in die Besoldungsgruppe und die Dienstaltersstufe bei der

Einstellung (im folgenden: Einstufungskriterien), kamen dem Kläger Zweifel an der Richtigkeit seiner Einstufung. Am 9. Juni 1981 bat er darum, seine Einstufung im Hinblick auf die von ihm erworbenen Hochschuldiplome und seine Berufserfahrung nochmals zu überprüfen. Mit Note vom 3. November 1981 teilte der Einstufungsausschuß dem Kläger mit, daß er sich nicht in der Lage sehe, die ursprünglich abgegebene Stellungnahme über die Einstufung zu ändern.

Mit Schreiben vom 4. Februar 1982 wandte sich der Kläger darauf an den Generaldirektor Personal und Verwaltung und verlangte eine erneute Überprüfung seiner Personalakten unter Berücksichtigung der erwähnten Einstufungskriterien. Dieser teilte ihm unter dem Datum vom 27. Mai 1982 mit, daß er die Stellungnahme des Einstufungsausschusses für zutreffend halte, wonach der Kläger nicht über eine ausreichende einschlägige Berufserfahrung verfüge, um eine Einstellung in die höhere Besoldungsgruppe der Laufbahn LA 7/LA 6 zu rechtfertigen. Letztere sei solchen Bewerbern vorbehalten, die eine Vollzeitberufserfahrung als Übersetzer nachweisen könnten. Unter Nichtbeachtung seiner postuniversitären Studien sei der Ausschuß davon ausgegangen, daß seine „periphere“ oder gleichgelagerte („périphérique“ ou assimilée) Berufserfahrung mit fünf Jahren und acht Monaten zu veranschlagen sei.

Die vom Kläger gegen diesen ablehnenden Bescheid gemäß Artikel 90 des Beamtenstatuts eingelegte Verwaltungsbeschwerde wurde von der Anstellungsbehörde mit einem dem Kläger am 4. Oktober 1982 bekanntgemachten Schreiben vom 1. Oktober 1982 ausdrücklich abgelehnt.

Daraufhin wandte sich der Kläger am 28. Dezember 1982 an den Gerichtshof mit dem Antrag, die zuletzt genannte

Entscheidung aufzuheben sowie die Kommission zu verurteilen, ihn entsprechend den in dem Beschluß vom 6. Juni 1973 enthaltenen Kriterien neu einzustufen.

Zu diesem Antrag nehme ich wie folgt Stellung:

1. Zur Zuverlässigkeit der Klage

Auch wenn die Kommission nicht ausdrücklich eine prozeßhindernde Einrede erhebt, bestehen meiner Ansicht nach doch einige Zweifel an der von Amts wegen zu prüfenden Zulässigkeit der Klage. Diese ist jedenfalls dann zu verneinen, wenn die von dem Kläger angefochtene Entscheidung lediglich als bloße Bestätigung vorausgegangener, unanfechtbarer Entscheidungen zu werten ist.

In diesem Zusammenhang fällt ins Gewicht, daß der Kläger, der eine rückwirkende Neueinstufung anstrebt, mit seiner Klage in Wahrheit das Ziel verfolgt, die Aufhebung seiner ursprünglichen Einstufung in die Besoldungsgruppe LA 7, für deren Anfechtung die Beschwerde- und Klagefristen abgelaufen sind, zu erreichen. Die angefochtene Entscheidung, mit der die Kommission es abgelehnt hat, der Verwaltungsbeschwerde des Klägers stattzugeben, könnte insofern einen bestätigenden Akt der ursprünglichen Entscheidung darstellen, der nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofes nur dann selbständig anfechtbar ist, wenn es zwischenzeitlich zum Eintritt neuer Tatsachen wie einer Änderung der Sach- oder Rechtslage gekommen ist. Lediglich in einem solchen Falle bestünde nämlich für die Verwaltung Anlaß, die früher getroffene Entscheidung auf Antrag zu überprüfen, und ein darauf ergehender Akt könnte nicht als rein bestätigende Maßnahme angesehen werden.

In diesem Sinne hat der Gerichtshof insbesondere in der Rechtssache Williams¹ hervorgehoben, daß die Inkraftsetzung einer allgemeinen Entscheidung, die neue Einstufungskriterien für das neu eingestellte Personal mit sich bringt und damit zu einer Ungleichbehandlung der früher ernannten Beamten führt, diese berechtigt, eine erneute Prüfung ihres Dienstverhältnisses im Hinblick auf eine sachgemäße Anpassung ihrer Einstufung zu verlangen, weil der Eintritt dieser neuen Tatsache sie beschweren könne.

Im vorliegenden Fall ist jedoch unbestritten, daß die aus dem Jahr 1973 stammenden Einstufungskriterien, auf die sich der Kläger beruft, seit dieser Zeit angewandt werden, aber erst im März 1981 allgemein dem Personal mitgeteilt worden sind. Der Kläger macht außerdem nicht geltend, daß sich deren in der Anlage II zu dieser Bekanntmachung zusammengefaßte Anwendungspraxis seit Erlaß der Einstufungskriterien geändert habe, sondern er will lediglich die nach seiner ursprünglichen Einstufung erfolgte Veröffentlichung als neue, eine erneute Klagefrist in Lauf setzende Tatsache gewertet wissen.

Wie insbesondere die Urteile Asger Petersen² und Volker Blasig³ zeigen, stellen die Entdeckung der Existenz und der Geltung rein interner Verwaltungsrichtlinien durch den einzelnen Beamten und auch deren Publikation durch die Personalverwaltung grundsätzlich keine neuen Tatsachen dar, die dazu angetan sind, die Klagefristen von neuem in Gang zu setzen. Der Gerichtshof ist insbesondere

in der Rechtssache Blasig³ davon ausgegangen, daß interne Maßnahmen, auch wenn sie einzelnen bekanntgeworden oder allgemein veröffentlicht worden sind, nach wie vor nur den Zweck verfolgen, den mit der Materie befaßten Beamten Hinweise zu geben, aber nicht dem Personal einen Anspruch gewähren wollen. Folglich hat er, da sich insofern die Sach- und Rechtslage nicht geändert hat, die entsprechenden Klagen als unzulässig angesehen.

Der Eintritt einer wesentlichen Tatsache könnte meines Erachtens aber dann nicht verneint werden, wenn im vorliegenden Fall die Mitteilung der Einstufungskriterien an das Personal zu einer Änderung der Rechtsqualität dieser Kriterien in dem Sinne geführt hätte, daß die rein internen Maßnahmen — als solche wurden sie vom Gerichtshof in dem Urteil Petersen vom 2. Dezember 1976² qualifiziert — zu *anspruchsbegründenden Rechtsnormen* geworden wären. Nicht zuletzt müßte die Zulässigkeit der Klage auch dann bejaht werden, wenn der Kläger vorträgt, er habe erst nach seiner Einstufung von den Einstufungskriterien Kenntnis erlangt und dabei festgestellt, daß andere Bewerber in Abweichung von jenen ermessensfehlerhaft bessergestellt worden seien.

Da diese Fragen in engem Zusammenhang mit der Begründetheit der Klage stehen — für die Zulässigkeit muß bekanntlich ein schlüssiger Vortrag als ausreichend erachtet werden —, halte ich es für zweckmäßig, sogleich in die Prüfung der Begründetheit einzutreten.

2. Zur Begründetheit der Klage

Der Kläger rügt in erster Linie die Verletzung des Beschlusses der Kommission vom 6. Juni 1973 über die Einstufungskriterien, insbesondere von deren Artikel 3, wonach die Anstellungsbehörde in

1 — Urteil vom 6. 10. 1982 in der Rechtssache 9/81 — Calvin E. Williams/Rechnungshof der Europäischen Gemeinschaften —, Slg. 1982, 3301.

2 — Urteil vom 2. 12. 1976 in der Rechtssache 102/75 — Asger Petersen/Kommission der Europäischen Gemeinschaften —, Slg. 1976, 1777.

3 — Urteil vom 18. 6. 1981 in der Rechtssache 173/80 — Volker Blasig/Kommission der Europäischen Gemeinschaften —, Slg. 1981, 1649.

Abweichung von dem Grundsatz, daß jeder Beamte in die Eingangsbesoldungsgruppe der Eingangslaufbahn in der Laufbahngruppe einzustellen ist, den ausgewählten Bewerber bei mindestens fünfjähriger Berufserfahrung in die Besoldungsgruppe LA 6 einstellen kann. Insbesondere aus Nummer 3 Buchstabe c der Anlage II zu diesen Kriterien, die deren praktische Handhabung zum Gegenstand haben, ergebe sich für die Sonderlaufbahn LA 7/LA 6 eindeutig, daß keine spezifische Vollzeitenerfahrung als Übersetzer verlangt werde. Er habe insgesamt wenn nicht eine anrechnungsfähige Berufserfahrung von insgesamt elf Jahren und sechs Monaten, so doch wenigstens eine solche von fünf Jahren vorzuweisen. Deshalb sei die angefochtene ablehnende Entscheidung auch unrichtig begründet.

Schließlich macht er als dritten Klagegrund geltend, er sei unter Berücksichtigung seiner Befähigungsnachweise und Berufserfahrung gegenüber denjenigen Kollegen diskriminiert, die, ohne eine entsprechende Qualifikation nachweisen zu können, gleichfalls in die Besoldungsgruppe LA 7 eingestuft seien.

Da diese Klagegründe sachlich eng zusammenhängen, halte ich es für angebracht, sie auch gemeinsam zu behandeln.

a) Nach Auffassung der Beklagten ist die Klage schon deshalb unbegründet, weil nicht die Verletzung der rein internen Einstufungskriterien gerügt, sondern allenfalls ein Verstoß gegen Artikel 31 und 32 des Beamtenstatuts hätte geltend gemacht werden können. Bereits aus der Präamble dieser Kriterien sei zu entnehmen, daß diese lediglich einen Leitfaden für die Handhabung des in den fraglichen Artikeln bei der Einstufung von Beamten eingeräumten Ermessens, nicht aber anspruchsbegründende Rechtsnormen bilden sollten. Nicht zuletzt enthalte der fragliche Artikel 3 der Einstufungs-

kriterien einen Ermessensspielraum, so daß daraus jedenfalls kein Anspruch auf eine bestimmte Einstufung abgeleitet werden könne.

Für eine solche Bewertung der fraglichen Kriterien als rein interne Verwaltungsanordnungen sprechen meines Erachtens eine Reihe von Gründen. Bereits der äußeren Form nach handelt es sich um einen „Beschuß“ der Kommission, in dessen Präambel eine Reihe von Bestimmungen des Beamtenstatuts, nicht aber Artikel 110 dieses Statuts, der das Verfahren beim Erlaß allgemeiner Durchführungsbestimmungen regelt, Erwähnung findet.

Der Ausdruck „die allgemeinen Durchführungsbestimmungen“ in Artikel 110 bezieht sich, wie der Gerichtshof bereits in dem Urteil Willame¹ festgestellt hat, in erster Linie auf diejenigen Ausführungsvorschriften, die in einigen Sonderbestimmungen des Statuts ausdrücklich vorgesehen sind. Da die Artikel 31 und 32 des Statuts hierzu nicht gehören, sind die Einstufungskriterien folglich nicht als durch das Statut vorgesehene Durchführungsmaßnahmen anzusehen, sondern können grundsätzlich auch als verwaltungsinterne Regelung, die zu einer jeglichen Willkür ausschließenden Ermessensbindung führt, angesehen werden.

In diesem Sinne hat der Gerichtshof in dem Urteil Petersen² hervorgehoben, daß die Einstufungskriterien „... ausschließlich dazu bestimmt waren, der Anstellungsbehörde die Auswahlentscheidungen zu erleichtern, die sie auf Vorschlag des Ausschusses treffen mußte“. Er hat weiterhin klargestellt, daß „... diese Kriterien wie auch die Bildung des

1 — Urteil vom 8. 7. 1965 in der Rechtssache 110/63 — Alfred Willame/Kommission der EAG —, Slg. 1965, 860.

2 — Urteil vom 2. 12. 1976 in der Rechtssache 102/75 — Asger Petersen/Kommission der Europäischen Gemeinschaften —, Slg. 1976, 1777.

Einstufungsausschusses rein interne Maßnahmen dar[stellten], die die vielfältigen, verhältnismäßig kurzfristig zu treffenden Auswahl- und sonstigen Entscheidungen erleichtern sollten, aber nicht dazu gedacht waren, dem Betroffenen Ansprüche oder Anwartschaften in irgendwelcher Art zu verleihen“.

b) Demnach bleibt lediglich noch zu prüfen, ob diese rein internen Maßnahmen, die 1981 als Anlage zu einer vom Generaldirektor der Verwaltung unterzeichneten Mitteilung dem Personal zur Kenntnis gebracht wurden, durch diese Bekanntgabe ihre Rechtsqualität geändert haben. Gegen eine solche Annahme spricht aber bereits der Umstand, daß das in Artikel 110 des Statuts vorgesehene Verfahren nicht eingehalten worden ist. Wie aus der fraglichen Mitteilung hervorgeht, bestand der Zweck der Bekanntgabe vielmehr darin, dem Personal Informationen über die Leitlinien für die Einstufung und deren praktische Handhabung sowie die Zusammensetzung des Einstufungsausschusses zur Kenntnis zu bringen. Dadurch sollte gewährleistet werden, „daß bei der Ersteinstufung eines Bediensteten unabhängig von dessen Staatsangehörigkeit einheitliche Regeln angewandt werden, die mit den Bestimmungen über das Laufbahnprofil im Einklang stehen“.

Schließlich hat auch der Gerichtshof mehrfach für Recht erkannt, daß die Veröffentlichung interner Regelungen diese nicht ohne weiteres zu Rechtsnormen werden läßt. So hat er zum Beispiel in der Rechtssache Geeraerd¹, in der der Kläger die Verletzung einer in den „Verwaltungsmittellungen“ veröffentlichten Entscheidung der Kommission über allgemeine Durchführungsbestimmungen zum Verfahren für Beförderun-

gen innerhalb der Laufbahn gerügt hatte, festgestellt, daß diese Entscheidung „... keine durch das Statut vorgeschriebene Durchführungsmaßnahme dar[stellt], sondern eine von der Kommission aus freiem Antrieb erlassene verwaltunginterne Regelung, die deshalb nicht als zwingendes Recht betrachtet werden kann“. In der Rechtssache Blasig² hat der Gerichtshof für Recht erkannt, daß ein „Leitfaden für die Beurteilung“ den mit der Beurteilung befaßten Vorgesetzten Hinweise geben soll. Er wird veröffentlicht, um die betroffenen Beamten über die im Rahmen dieses Verfahrens angewandten Kriterien zu unterrichten, verleihe dem Personal aber keinen Anspruch darauf, nach Ernennung in einer bestimmten Besoldungsgruppe außerhalb des normalen Beförderungsverfahrens in eine höhere Besoldungsgruppe eingestuft zu werden.

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung ist demnach auch im vorliegenden Fall davon auszugehen, daß die Einstufungskriterien nach ihrer Bekanntgabe an das Personal im März 1981 ihren Charakter als rein interne Richtlinien beibehalten haben, die lediglich den Zweck verfolgen, das der Anstellungsbehörde unter anderem in den Artikeln 31 und 32 des Statuts eingeräumte Ermessen zu konkretisieren und eine Ermessensbindung herbeizuführen. Wenn solche innerdienstlichen Richtlinien auch nicht, wie der Gerichtshof unter anderem in der Rechtssache Raymond Louwage³ unterstrichen hat, als Rechtsnormen qualifiziert werden können, die die Verwaltung in jedem Fall beachten müßte, stellen sie aber dennoch Verhaltensnormen

1 — Urteil vom 4. 12. 1980 in der Rechtssache 782/79 — Maurice Geeraerd/Kommission der Europäischen Gemeinschaften —, Slg. 1980, 3651.

2 — Urteil vom 18. 6. 1981 in der Rechtssache 173/80 — Volker Blasig/Kommission der Europäischen Gemeinschaften —, Slg. 1981, 1649.

3 — Urteil vom 30. 1. 1974 in der Rechtssache 148/73 — Raymond Louwage und Marie-Thérèse Moriamé, verheiratete Louwage/Kommission der Europäischen Gemeinschaften —, Slg. 1974, 81.

dar, die einen Hinweis auf die zu befolgende Verwaltungspraxis enthalten und von denen die Verwaltung, will sie nicht den Grundsatz der Gleichbehandlung verletzen, nicht ohne weiteres abweichen kann. Die Betroffenen haben insofern einen Anspruch auf fehlerfreie Ermessensausübung.

Da der Gerichtshof aber auf die Überprüfung der *Rechtmäßigkeit* des Verwaltungshandelns beschränkt ist und dieses nicht auf seine Zweckmäßigkeit kontrollieren darf, ist im folgenden nur der Frage nachzugehen, ob die Anstellungsbehörde bei der Einstufung des Klägers beziehungsweise bei der Weigerung, ihn höher einzustufen, ermessensfehlerhaft gehandelt hat.

c) Gemäß Artikel 31 Absatz 1 des Beamtenstatuts sind die Beamten der Laufbahngruppe A in der Eingangsbesoldungsgruppe ihrer Laufbahngruppe einzustellen. Absatz 2 dieses Artikels weicht von dieser Regel ab und ermächtigt die Anstellungsbehörde, innerhalb der dort genannten, hier allerdings nicht interessierenden Grenzen, Einstellungen in höhere Besoldungsgruppen als der Eingangsbesoldungsgruppe der Laufbahngruppe vorzunehmen. Allerdings muß diese Behörde, wie der Gerichtshof in der Rechtssache Kurrer¹ betont hat, die ihr nach dieser Bestimmung zustehende Befugnis im Einklang mit dem Erfordernis ausüben, das sich aus dem Laufbahnbegriff im Sinn von Artikel 5 und Anhang I zum Statut ergibt. Der Laufbahnbegriff würde nämlich, wie der Gerichtshof in dem genannten Urteil fortführt, jede rechtliche Bedeutung verlieren, wenn die Anstellungsbehörde insoweit das gleiche Maß an Freiheit in Anspruch nehmen dürfte wie für die übrigen Besol-

dungsgruppen. Ernennungen im Wege des allgemeinen Auswahlverfahrens in der höheren Besoldungsgruppe einer Laufbahn auszusprechen, so fährt der Gerichtshof fort, ist deshalb „nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn besondere spezifische dienstliche Erfordernisse die Einstellung eines besonders qualifizierten Beamten notwendig machen und es damit rechtfertigen, nach Artikel 31 Absatz 2 vorzugehen“.

Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen ist es nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte in Artikel 3 der Einstufungskriterien, der sich mit der Ernennung in der obersten Besoldungsgruppe einer Laufbahn beschäftigt, die Möglichkeit einer ausnahmsweise Höhereinstufung von der Dauer einer gewissen Berufserfahrung abhängig gemacht hat. Aus den obigen Ausführungen ergibt sich schließlich weiterhin — um auf ein weiteres Argument des Klägers einzugehen —, daß auch aus der unterschiedlichen Ausgestaltung von Artikel 2 der Einstufungskriterien, der die Ernennung in Laufbahnen, bei denen es sich nicht um Eingangslaufbahnen handelt, zum Gegenstand hat, nichts für die Auslegung des Artikels 3 hergeleitet werden kann.

d) Was nun den Vorwurf des Klägers anbelangt, die Anstellungsbehörde habe in seinem Fall die fraglichen Kriterien, insbesondere deren Artikel 3, unrichtig angewandt, indem er trotz der ausdrücklich anerkannten Berufserfahrung von fünf Jahren und acht Monaten nicht in LA 6 eingestuft worden sei, ist zunächst daran zu erinnern, daß auch der fragliche Artikel 3 der Anstellungsbehörde selbst bei vorliegen der dort geforderten Berufserfahrungen insoweit ein Ermessen einräumt, als er bestimmt, daß „. . . in Ausnahmefällen, um den Einstellungserfordernissen Rechnung zu tragen . . . — von der Regeleinstufung abgewichen werden kann“. Hierbei kann es entgegen

1 — Urteil vom 28. 3. 1968 in der Rechtssache 33/67 — Dietrich Kurrer/Rat der Europäischen Gemeinschaften —, Slg. 1968, 189.

der von dem Kläger hilfsweise vorgetragene Meinung nicht darum gehen, ob Einstellungsanforderungen einer Höhereinstufung entgegengestanden haben, sondern es obliegt vielmehr der Kommission, zu beurteilen, ob besondere dienstliche Einstellungsanforderungen eine Abweichung von der Regeleinstufung rechtfertigten.

Wenn ich es recht sehe, rügt der Kläger aber nicht, daß die Beklagte insofern ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt habe, sondern wendet sich in Wahrheit gegen die Bewertung seiner Berufserfahrung, die die Grundlage für die gemäß dem fraglichen Artikel 3 vorzunehmende Ermessensausübung bildet. Was den anzulegenden Bewertungsmaßstab anbelangt, verweist Artikel 3 ausdrücklich auf Artikel 2, der insoweit bestimmt:

„Die Berufserfahrung wird mit Rücksicht auf den zu besetzenden Dienstposten und unter Berücksichtigung der vom Bewerber vor seiner Einstellung ausgeübten Tätigkeit beurteilt.“

Im Hinblick auf die Laufbahn LA 7/LA 6 heißt es dann weiter unter Nummer 3 Buchstabe c der Anlage II:

„Hundertprozentig angerechnet wird die anrechnungsfähige einschlägige Erfahrung, sofern sie A-Niveau entspricht (Erfahrung als Übersetzer, Volkswirt, Jurist usw.).“

Nach Auffassung des Klägers hätten nach diesen Bestimmungen sein Auslandsstudium sowie seine mit Fremdsprachen verbundene Tätigkeit auf dem Gebiet der Volkswirtschaft, der Verwaltung und der Soziologie zumindest als fünfjährige Berufserfahrung im Sinne des fraglichen Artikels 3 anerkannt werden müssen.

Die Beklagte dagegen weist darauf hin, sie habe in ständiger Praxis diese Bestimmungen immer so angewandt, daß für Übersetzer, die wie der Kläger für Übersetzungen allgemeiner Art eingestellt

worden seien, lediglich eine *Vollzeitbeschäftigung als Übersetzer* als anrechnungsfähige einschlägige Berufserfahrung anerkannt worden sei.

Hierzu ist zunächst anzumerken, daß es bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Ermessensausübung weniger auf die denkbaren Auslegungsmöglichkeiten interner Regelungen, sondern vielmehr auf die tatsächliche Ermessenshandhabung ankommt. Im Hinblick auf die allgemeinen Grundsätze der Gleichbehandlung, der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes kann es allerdings zweifelhaft sein, ob die Verwaltung in ihrer ständigen Übung von veröffentlichten internen Verwaltungsrichtlinien abweichen darf, die, wie dies in der Rechtssache Louwage¹ der Fall war, klar und eindeutig sind und keine andere Auslegung zulassen. Im vorliegenden Fall kann diese Frage allerdings dahingestellt bleiben, da, was die Bewertung der Berufserfahrung anbelangt, der fragliche Text der Einstufungskriterien keinesfalls klar und eindeutig ist und jedenfalls der Verwaltung einen Beurteilungsspielraum einräumt. Bei der Festsetzung der anrechnungsfähigen Berufserfahrung soll nämlich die vor der Einstellung ausgeübte Tätigkeit im Hinblick auf den zu besetzenden Dienstposten „beurteilt (appréciée)“, also bewertet werden. Es obliegt also der Anstellungsbehörde, zu entscheiden, inwieweit sie im Hinblick auf die künftige Tätigkeit des Bewerbers dessen bisherige Erfahrung als einschlägige und damit anrechenbare Berufserfahrung werten will. Der Umstand, daß die Höhereinstufung in der Eingangslaufbahn nur ausnahmsweise zulässig ist, wenn besondere, spezifische dienstliche Erfordernisse die Ein-

1 — Urteil vom 30. 1. 1974 in der Rechtssache 148/73 — Raymond Louwage und Marie Thérèse Moriamé, verheiratete Louwage/Kommission der Europäischen Gemeinschaften —, Slg. 1974, 81.

stellung eines besonders qualifizierten Beamten notwendig machen, rechtfertigt es dabei, einen strengen Bewertungsmaßstab anzulegen. Insofern unterscheidet sich der für die Einstufung zugrundeliegende Bewertungsmaßstab auch grundsätzlich von demjenigen, der für die Neueinstellung gilt, als es bei der Einstellung von Bewerbern für allgemeine Übersetzungsarbeiten darauf ankommt, einen möglichst breiten Erfahrungsbe- reich abzudecken, während bei der Einstufung ausnahmsweise der Notwendigkeit von besonders qualifizierten Beamten Rechnung getragen werden kann.

Aus diesen Erwägungen folgt schließlich weiter, daß gleichfalls aus der Tatsache, daß dem Kläger in einem anderen der Einstellung von Hauptverwaltungsräten der Besoldungsgruppe A 5 dienenden Auswahlverfahren sieben Jahre Berufserfahrung anerkannt worden sind, nicht gefolgert werden kann, daß die Anstellungsbehörde in vorliegendem Fall zu- mindest eine fünfjährige Berufserfahrung hätte anerkennen müssen.

Wenn dem Kläger auch einzuräumen ist, daß weder in Artikel 31 des Beamtenstatuts noch in den Einstufungskriterien von einer besonderen oder spezifischen Berufserfahrung ausdrücklich die Rede ist, folgt jedenfalls aus einer systematischen und teleologischen Gesamtbetrachtung dieser Vorschriften, daß die Kommission den ihr eingeräumten Ermessensspielraum nicht überschritten hat, wenn sie in ständiger Praxis lediglich eine fünfjährige Vollzeitbeschäftigung als Übersetzer als anrechnungsfähige einschlägige Berufserfahrung für die Tätigkeit eines Übersetzers für allgemeine Angelegenheiten angerechnet hat. In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, daß Artikel 32 Absatz 2 des Beamtenstatuts vorsieht, daß die Anstellungsbehörde hinsichtlich der Dienstaltersstufe einer Besoldungsgruppe mit Rücksicht auf die

Ausbildung und besondere Berufserfahrung eines Beamten von der Regeleinstufung abweichen kann. Um so mehr wird man es als zulässig erachten müssen, wenn auch im Rahmen von Artikel 31 Absatz 2 des Beamtenstatuts, der die Abweichung von der Eingangsbesoldungsgruppe regelt, an das Vorliegen einer besonderen Berufserfahrung angeknüpft wird.

Für die Rechtmäßigkeit der von der Kommission gehandhabten restriktiven Verwaltungspraxis spricht darüber hinaus auch die Tatsache, daß gemäß Artikel 3 der Einstufungskriterien einen Mindestdauer der Berufserfahrung von fünf Jahren für die Besoldungsgruppe LA 6 vorgeschrieben ist, während für die Besoldungsgruppe A 6 eine mindestens achtjährige Berufserfahrung nachzuweisen ist. Diese Differenzierung ist nur dann sachlich gerechtfertigt, wenn man die Übersetzertätigkeit, für die die Sonderlaufbahn LA vorgesehen ist, als eine spezielle Tätigkeit ansieht, die sich in erheblichem Maße von anderen Verwaltungsbereichen unterscheidet. Wenn man diese Voraussetzung anerkennt, ist es zumindest auch nicht sachfremd, wenn man für die Tätigkeit eines Übersetzers für allgemeine Angelegenheiten, der grundsätzlich auf verschiedenen Fachgebieten eingesetzt werden kann, nur eine Vollzeiterfahrung als Übersetzer als einschlägige Berufserfahrung ansieht, die ein Abweichen von der Regeleinstufung rechtfertigt. Unter Außerachtlassung der hier nicht zu beurteilenden Frage, ob eine solche Praxis zweckmäßig ist, hat ein solches Vorgehen, wie die Kommission zu Recht hervorhebt, jedenfalls den Vorteil einer praktikablen, objektiven Gleichbehandlung aller Übersetzer für allgemeine Angelegenheiten.

e) Schließlich läßt sich auch nicht, wie der Kläger meint, aus der Anlage II zu den Einstufungskriterien die Verpflich-

tung der Anstellungsbehörde herleiten, jedwede mit Fremdsprachen zusammenhängende Tätigkeit mit A-Niveau als anrechnungsfähige einschlägige Berufserfahrung eines Übersetzers für allgemeine Angelegenheiten anzuerkennen. In dieser Anlage, die lediglich die bisherige Praxis des Einstufungsausschusses zusammenfaßt, wird nämlich unter Nummer 1 nochmals der Grundsatz wiederholt, daß für die Bewertung der Berufserfahrung die in Artikel 2 der Einstufungskriterien enthaltene Definition der anrechnungsfähigen Berufserfahrung ausschlaggebend ist. Im Lichte dieser Definition will der, wie mir scheint, etwas unglücklich gefaßte Text der Nummer 3 Buchstabe c, ohne die Grundregel zu derogieren, nur besagen, daß auch eine einschlägige Erfahrung als Volkswirt oder Jurist usw. im Rahmen der Laufbahn LA 7/LA 6 als Berufserfahrung berücksichtigt werden kann, wenn der zu besetzende linguistische Dienstposten in engem Zusammenhang mit einer solchen Tätigkeit steht und Spezialkenntnisse erfordert. Wie wir gehört haben, ist bei der Kommission eine solche Spezialisierung bislang aber nur für die Übersetzer juristischer Texte vorgesehen.

f) Wenn aber die Praxis der Anstellungsbehörde nicht zu beanstanden ist, erweist sich auch der weitere von dem Kläger geltend gemachte Vorwurf, die Ablehnung seines Antrags auf Neueinstufung beruhe auf einer sachfremden Begründung, als ungerechtfertigt.

g) Da der Kläger keine einschlägige Berufserfahrung als Übersetzer im Sinne der bisherigen Verwaltungspraxis der Beklagten vorweisen kann, bleibt anschließend zu dem dritten Klagegrund der behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots festzustellen, daß die Beklagte nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hat, wenn sie den Kläger nicht besser eingestuft hat als seine Kollegen, die gleichfalls keine einschlägige Berufserfahrung vorweisen konnten.

h) Damit erweist sich der weitere Antrag des Klägers, die Beklagte zu verurteilen, ihn unter Beachtung der Einstufungskriterien neu einzustufen — wozu diese ohnehin bei positivem Ausgang der Klage verpflichtet gewesen wäre — als gegenstandslos.

3. Ich schlage daher vor, die Klage, wenn nicht als unzulässig — gegen die Unzulässigkeit ließe sich ins Feld führen, daß die Anstellungsbehörde auf die Beschwerde des Klägers erneut eingegangen ist —, dann jedenfalls als unbegründet, abzuweisen und gemäß Artikel 70 der Verfahrensordnung auszusprechen, daß jede Partei ihre eigenen Kosten zu tragen hat.