

URTEIL DES GERICHTS (Vierte Kammer)
19. Februar 1998

Rechtssache T-3/97

Anna Maria Campogrande
gegen
Kommission der Europäischen Gemeinschaften

„Beamte – Stellenausschreibung – Einstufung der zu besetzenden Stelle –
Ernennung auf die Stelle eines Referatsleiters der Laufbahn A 4/A 5 –
Rechtswidrigkeit des Beschlusses der Kommission vom 19. Juli 1988 –
Ablehnung der Bewerbung“

Vollständiger Wortlaut in französischer Sprache II - 215

Gegenstand: Klage auf Aufhebung der Entscheidung der Kommission, Herrn Cesare De Montis auf die Stelle des Leiters des Referats 2 (Andenpakt) der Direktion A (Lateinamerika) der Generaldirektion IB (Auswärtige Beziehungen: südlicher Mittelmeerraum, Naher und Mittlerer Osten, Lateinamerika, Süd- und Südostasien und Nord-Süd-Zusammenarbeit) zu ernennen, sowie der Entscheidung der Kommission über die Ablehnung der Bewerbung der Klägerin auf diese Stelle

Ergebnis: Abweisung

Zusammenfassung des Urteils

Die Klägerin, Hauptverwaltungsrätin im Dienst der Kommission, ist seit dem 1. Januar 1992 in die Besoldungsgruppe A 4, Dienstaltersstufe 5, eingestuft. Seit September 1975 ist sie der Generaldirektion Außenwirtschaftsbeziehungen (GD I) zugewiesen, in der sie gegenwärtig für das „Desk Uruguay“ zuständig ist.

Die Kommission veröffentlichte im Verzeichnis der Stellenausschreibungen Nr. 39 vom 14. Dezember 1995 gemäß den Artikeln 4 und 29 Absatz 1 Buchstabe a des Beamtenstatuts der Europäischen Gemeinschaften (Statut) die Stellenausschreibung KOM/141/95 (streitige Stellenausschreibung) für den Leiter des Referats 2 (Andenpakt) der Direktion B (Lateinamerika) der Generaldirektion Auswärtige Beziehungen: südlicher Mittelmeerraum, Naher und Mittlerer Osten, Lateinamerika, Süd- und Südostasien und Nord-Süd-Zusammenarbeit (GD IB) (Referat IB-B.2). Gemäß dieser Stellenausschreibung sollte der Stelleninhaber für die Beziehungen mit den betreffenden Ländern zuständig sein. Als erforderliche Qualifikationen wurden Kenntnis der Auswärtigen Beziehungen und der Politik zur Zusammenarbeit, Fähigkeit zur Verhandlungsführung auf internationaler Ebene und Erfahrung in der Führung eines Teams genannt.

Am 9. Januar 1996 reichte die Klägerin ihre Bewerbung auf die Stellenausschreibung KOM/141/95 ein. Mit Vermerk vom 12. Januar 1996 sandte sie dem Sekretär des Beratenden Ausschusses für Ernennungen (CCN) eine Kopie ihrer letzten Beurteilung.

Dieser teilte ihr mit Schreiben vom 30. Januar 1996 folgendes mit: „Der CCN hat nach Abschluß seiner Arbeiten – ohne einer endgültigen Entscheidung durch die Anstellungsbehörde über die Besetzung der fraglichen Stelle vorzugreifen – folgende Stellungnahme abgegeben:

- Nach Prüfung der eingegangenen Bewerbungen, schlagen wir vor, Ihre jetzige Bewerbung nicht zu berücksichtigen.“

Die Anstellungsbehörde teilte der Klägerin am 7. März 1996 ihre Entscheidung mit, ihre Bewerbung für die fragliche Stelle nicht zu berücksichtigen. Die Anstellungsbehörde ernannte auf die Stelle im Wege der Versetzung Herrn Cesare De Montis, einen Beamten der Besoldungsgruppe A 5 in der GD I, der seit 1995 für die Koordination der finanziellen Hilfe für die Türkei, Malta und Zypern zuständig gewesen war.

Am 6. Mai 1996 erhob die Klägerin Beschwerde gemäß Artikel 90 Absatz 2 des Statuts gegen die Ernennung von Herrn Cesare De Montis auf den fraglichen Posten, die entsprechende Entscheidung der Anstellungsbehörde vom 7. März 1996, nicht sie auf diese Planstelle zu ernennen, den Beschluß der Anstellungsbehörde, die fragliche Stelle in die Laufbahn A 4/A 5 einzustufen, und den in den Verwaltungsmitteilungen Nr. 578 vom 5. Dezember 1988 veröffentlichten Beschluß KOM/(88)PV 928 der Kommission vom 19. Juli 1988 über die Besetzung von Planstellen für das mittlere Management in der Fassung des in den Verwaltungsmitteilungen Nr. 900 vom 7. Juli 1995 veröffentlichten Beschlusses der Kommission vom 28. Juni 1995.

Am 2. Oktober 1996 wies die Kommission diese Beschwerde zurück.

Zur Begründetheit

Zum ersten Klagegrund: Rechtswidrigkeit des Beschlusses vom 19. Juli 1988

Zum ersten Teil des ersten Klagegrundes: Verstoß gegen Artikel 5 des Statuts und seines Anhangs I

Ein Verfahren zur Besetzung von Planstellen für das mittlere Management bei der Kommission setzt gemäß Punkt 3.1 des Beschlusses vom 19. Juli 1988 – wonach das Niveau des zu besetzenden Dienstpostens je nach Wichtigkeit der damit verbundenen Aufgaben festgesetzt wird – nicht voraus, daß die Beschreibung der im Anhang 2 des genannten Beschlusses aufgeführten Tätigkeiten besondere Kriterien enthält, anhand deren die Bedeutung der mit der betreffenden Tätigkeit verbundenen Aufgaben beurteilt werden könnte. Der Beschluß über die Einstufung der Planstelle eines Referatsleiters muß zwar die Bedeutung der Aufgaben des fraglichen Referats berücksichtigen, doch folgt daraus nicht, daß die Aufgaben des Referatsleiters nach Maßgabe des Niveaus des Dienstpostens jeweils individuell beschrieben werden müßten. Die gleichlautende Beschreibung der Aufgaben eines Referatsleiters ist mit Artikel 5 des Statuts und seinem Anhang I vereinbar, wenn diese Aufgaben der Grundamtsbezeichnung Abteilungsleiter der Besoldungsgruppe A 3 und der Grundamtsbezeichnung Hauptverwaltungsrat der Laufbahn A 4/ A 5 entsprechen (Randnrn. 30 und 31).

Vgl. Gerichtshof, 28. September 1983, Rosani u. a./Rat, 193/82 bis 198/82, Slg. 1983, 2841, Randnr. 11; Gericht, 17. Mai 1995, Kratz/Kommission, T-10/94, Slg. 1995, II-1455, Randnr. 53; Gericht, 17. Mai 1995, Benecos/Kommission, T-16/94, Slg. ÖD 1995, II-335

Zum zweiten Teil des ersten Klagegrundes: Ermessens- oder Verfahrensmißbrauch

Der Begriff des Ermessensmißbrauchs hat eine präzise Bedeutung und betrifft den Fall, daß eine Verwaltungsbehörde ihre Befugnisse zu einem anderen Zweck als demjenigen ausübt, zu dem sie ihr übertragen worden sind. Eine Entscheidung ist nur dann ermessensmißbräuchlich, wenn aufgrund objektiver, schlüssiger und

übereinstimmender Indizien anzunehmen ist, daß sie zu anderen als den angegebenen Zwecken erlassen wurde.

Vgl. Gericht, 16. Oktober 1996, De Santis/Kommission, T-56/94, Slg. ÖD 1996, II-1325, Randnr. 37

Eines der Ziele, das die Kommission mit dem Beschluß vom 19. Juli 1988 verfolgte, war eine Verjüngung der Führungskräfte. In Verfolgung dieses Zieles hätte sie nur dann einen Ermessensmißbrauch begangen, wenn diese Verjüngung der Führungskräfte mit dem dienstlichen Interesse schwer zu vereinbaren gewesen wäre, zu dessen Wahrnehmung ihr gerade die Befugnis eingeräumt worden war, den Beschluß vom 19. Juli 1988 zu erlassen (Randnrn. 40 und 41).

Da die Kommission über dem Ziel einer Verjüngung der Führungskräfte die anderen in der Begründung des Beschlusses vom 19. Juli 1988 dargelegten Ziele nicht aus den Augen verloren hat und da die auf der Grundlage dieses Zieles erstellten Leitlinien erst dann zum Tragen kommen, wenn ein Vergleich der Verdienste nicht zu einer Entscheidung führt, kann das Ziel der Verjüngung der Führungskräfte nicht als mit dem dienstlichen Interesse unvereinbar angesehen werden (Randnr. 44).

Zum dritten Teil des ersten Klagegrundes: Verstoß gegen den Grundsatz, daß der Beschluß über die Festlegung des Niveaus des zu besetzenden Dienstpostens objektiven Charakter haben müsse

Der Beschluß vom 19. Juli 1988 in der Fassung vom 28. Juni 1995 gibt dem CCN und der Anstellungsbehörde die Möglichkeit, das Niveau einer bei der Kommission zu besetzenden Planstelle des mittleren Managements in Kenntnis der potentiellen Bewerbungen festzulegen. Dies kann den notwendig objektiven Charakter dieses Festlegungsverfahrens nicht berühren. Zum einen muß die Kommission nämlich dafür sorgen können, daß der CCN stets über den Stand des Humankapitals der Kommission informiert ist, um diese Aufgabe möglichst umfassend und optimal

erledigen zu können. Außerdem gehört die fragliche Kenntnis zu den normalen und berechtigten Anliegen einer Einrichtung, die namentlich die Aufgabe hat, das Humankapital der Kommission zu verwalten. Zum anderen wäre der Gemeinschaftsrichter, selbst wenn der Beschluß vom 19. Juli 1988 insofern für rechtswidrig erklärt würde, als er dem CCN und der Anstellungsbehörde die Möglichkeit einräumt, Kenntnis von potentiellen Bewerbungen für Planstellen für das mittlere Management in der Kommission zu erlangen, nicht in der Lage, zu überprüfen, ob der Generaldirektor für Personal und Verwaltung und der Generaldirektor, in dessen Generaldirektion die Planstelle zu besetzen ist, bei ihrem im Rahmen des CCN getroffenen Beschluß über das Niveau des zu besetzenden Dienstpostens in Kenntnis des Standes des Humankapitals der Kommission und der betroffenen Generaldirektion gehandelt haben, es sei denn, es würde der Beweis erbracht, daß sie mit ihrem Beschluß einen potentiellen Bewerber gegenüber den übrigen Bewerbern bevorzugen wollten (Randnrn. 55, 56 und 59).

Zum vierten Teil des ersten Klagegrundes: Verstoß gegen den Grundsatz der Anwartschaft der eingestellten Beamten auf eine Laufbahn bei ihrem Gemeinschaftsorgan und gegen Artikel 5 Absatz 3 des Statuts

Der Grundsatz der Anwartschaft der eingestellten Beamten auf eine Laufbahn bei ihrem Gemeinschaftsorgan bedeutet, daß die Anstellungsbehörde bei der Besetzung von Planstellen gemäß Artikel 29 des Statuts zunächst die Möglichkeiten einer Beförderung oder Versetzung innerhalb des Organs und danach die Möglichkeiten der Durchführung eines Auswahlverfahrens innerhalb des Organs prüfen muß. Diese Reihenfolge ist der konkrete Ausdruck des Grundsatzes der Anwartschaft der eingestellten Beamten auf eine Laufbahn. In Anbetracht dieser Definition reichen die von der Klägerin in ihrer Klageschrift vorgetragene Argumente nicht aus, um einen Verletzung des geltend gemachten Grundsatzes zu beweisen, weil sie keinen Verstoß gegen die durch Artikel 29 des Statuts festgelegte Reihenfolge betreffen (Randnr. 65).

Vgl. Gerichtshof, 13. Dezember 1984, Vlachos/Gerichtshof, 20/83 und 21/83, Slg. 1984, 4149, Randnr. 19; Gericht, 12. Februar 1992, Volger/Parlament, T-52/90, Slg. 1992, II-121, Randnr. 24

Artikel 5 Absatz 3 des Statuts bestimmt: „Für Einstellung und dienstliche Laufbahn der Beamten der gleichen Laufbahngruppe oder der gleichen Sonderlaufbahn gelten jeweils die gleichen Voraussetzungen.“ (Randnr. 66)

Die in Punkt 3.2 Absatz 2 der neuen Fassung des Beschlusses vom 19. Juli 1988 enthaltene Vorschrift, wonach „im Falle der Besetzung einer Referatsleiter-/Beraterstelle, die eine Beförderung von A 4 nach A 3 nach sich zieht, ... die Bewerber eine entsprechende Managementenerfahrung besitzen [müssen]“, unterwirft die Entwicklung der Laufbahn der Klägerin keinen anderen Voraussetzungen, als sie für jüngere Beamten gelten. Alle Beamten der Besoldungsgruppe A 4 müssen nämlich diese Voraussetzung erfüllen, um die Besoldungsgruppe A 3 zu erreichen, und die Beamten der Besoldungsgruppe A 5 können erst nach einer Beförderung in die Besoldungsgruppe A 4 – sofern sie eine entsprechende Managementenerfahrung besitzen – in die Besoldungsgruppe A 3 befördert werden. Im übrigen haben die Beamten selbst dann, wenn sie die Voraussetzungen für eine Beförderung erfüllen, hierauf keinen subjektiven Anspruch (Randnr. 67).

Vgl. Gericht, 6. Juni 1996, Baiwir/Kommission, T-262/94, Slg. ÖD 1996, II-739, Randnr. 67

Die im Anhang I des Beschlusses vom 19. Juli 1988 enthaltenen Laufbahnprofile beziehen sich auf jüngere Beamten, die nachgewiesen haben, daß sie über besondere Fähigkeiten verfügen und dem allgemeinen Anliegen der Kommission entsprechen, ihre Führungskräfte zu verjüngen. Diese Laufbahnprofile sind für die Beamten, die für Planstellen im mittleren Management in Betracht kommen, nur dann diskriminierend im Hinblick auf das Alter, wenn es sich bei diesen Laufbahnprofilen um ein ausschließliches Auswahlkriterium handelt, das alle anderen Auswahlkriterien, wie die nach Artikel 45 des Statuts vorgeschriebene Abwägung der Verdienste der verschiedenen Bewerber, verdrängt. Das ist hier nicht der Fall, weil die Berücksichtigung dieser Laufbahnprofile durch den CCN lediglich fakultativ ist. Die Klägerin hat daher nicht nachgewiesen, daß der Beschluß vom 19. Juli 1988 in dieser Hinsicht gegen Artikel 5 Absatz 3 des Statuts verstößt (Randnrn. 68 bis 70).

Zum zweiten Klagegrund: Rechtswidrigkeit des Beschlusses über die Festlegung des Niveaus des zu besetzenden Dienstpostens

Mit einer Klage gegen im Rahmen eines Einstellungsverfahrens erfolgte spätere Handlungen kann die Rechtswidrigkeit der mit diesen Handlungen eng verbundenen früheren Handlungen geltend gemacht werden, denn in einem solchen Verfahren brauchen die Betroffenen nicht so viele Klagen zu erheben, wie das Verfahren Handlungen umfaßt, die sie beschweren können. Die Klägerin kann daher im Rahmen des vorliegenden Verfahrens die Rechtswidrigkeit des Beschlusses über das Niveau des zu besetzenden Dienstpostens geltend machen (Randnrn. 81 und 83).

Vgl. Gerichtshof, 11. August 1995, Kommission/Noonan, C-448/93 P, Slg. 1995, I-2321, Randnr. 17

Die Anstellungsbehörde verfügt bei der Festlegung des Niveaus des zu besetzenden Dienstpostens über einen weiten Ermessensspielraum; die Nachprüfung durch das Gericht muß sich daher auf die Frage beschränken, ob sich die Verwaltung bei den Erwägungen, die sie zu ihrer Bewertung geführt haben, innerhalb vernünftiger Grenzen gehalten und ihr Ermessen nicht offensichtlich fehlerhaft ausgeübt hat. Das Gericht kann also nicht an Stelle der Anstellungsbehörde beurteilen, wie der Dienstposten einzustufen ist (Randnr. 84).

Vgl. Gericht, 9. Februar 1994, Latham/Kommission, T-3/92, Slg. ÖD 1994, II-83, Randnr. 46

Aus dem von der Klägerin vorgenommenen Vergleich der Referate der Direktion B ergibt sich nicht, daß die Anstellungsbehörde ihr Ermessen dadurch offensichtlich fehlerhaft ausgeübt hätte, daß sie das Niveau des Dienstpostens des Leiters des Referats IB-B.2 auf A 4 festlegte. Nach den von der Klägerin verwendeten Beurteilungskriterien zur Ermittlung der relativen Bedeutung jedes Referats ist zum einen der Dienstposten des Leiters des wichtigsten Referats dieser Direktion, d. h. des Referats IB-B.1 (Zentralamerika, Mexiko und Kuba), mit einem Beamten der Besoldungsgruppe A 4 besetzt. Zum anderen sind die Referate IB-B.2 und IB-B.3 aus der Aufspaltung des ehemaligen Referats „Südamerika“ entstanden, dessen

ehemaliger Leiter, ein A 3-Beamter, derzeit den Dienstposten des Leiters des Referats IB-B.3 innehat. Daß es sich bei ihm um einen A 3-Beamten handelt, kann also nicht als Beweis dafür angesehen werden, daß die Anstellungsbehörde einen offensichtlichen Beurteilungsfehler begangen habe, indem sie das Niveau des Dienstpostens des Leiters des Referats IB-B.2 nicht auf A 3 festgelegt hat (Randnrn. 85 bis 87).

Die Frage, auf welchem Niveau der Dienstposten des Leiters des Referats IB-B.3 festgelegt würde, wenn die Stelle frei wäre, braucht nicht geprüft zu werden; wenn derzeit ein Beamter der Besoldungsgruppe A 3 diesen Dienstposten innehat, schließt das allein nicht aus, daß die Anstellungsbehörde, sollte der Dienstposten zu einem späteren Zeitpunkt einmal vakant werden, ihren weiten Ermessensspielraum nutzt, um das Niveau dieses Dienstpostens festzulegen (Randnr. 88).

Zum dritten Klagegrund: Rechtswidrigkeit der streitigen Stellenausschreibung

Eine Stellenausschreibung dient zum einen dazu, Interessenten möglichst genau darüber zu informieren, welche Voraussetzungen für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle verlangt werden, so daß sie beurteilen können, ob eine Bewerbung für sie sinnvoll ist, und zum anderen dazu, den rechtlichen Rahmen festzulegen, innerhalb dessen die Anstellungsbehörde die Verdienste der verschiedenen Bewerber gemäß Artikel 45 Absatz 1 des Statuts abwägt. Außerdem ist die Funktion einer Stellenausschreibung von der eines späteren Dokuments zu unterscheiden, in dem der fragliche Dienstposten beschrieben wird. Mit einem solchen Dokument sollen die Mitarbeiter des jeweiligen Gemeinschaftsorgans formlos über die Ereignisse informiert werden, die für den Dienstbetrieb richtungsweisend sind (Randnrn. 100 bis 102).

Vgl. Benecos/Kommission, a. a. O., Randnr. 19

Die Klägerin konnte sich anhand der in der streitigen Stellenausschreibung enthaltenen Beschreibung des Dienstpostens des Leiters des Referats IB-B.2

bewerben; diese Beschreibung ist genau genug, um eine Abwägung der Verdienste der verschiedenen Bewerber zu ermöglichen und die darauf gestützte Ablehnung der Bewerbung der Klägerin und die Ernennung von Herrn De Montis zu rechtfertigen (Randnr. 103).

Zum vierten Klagegrund: Unzureichende Begründung der Entscheidung, mit der die Bewerbung der Klägerin abgelehnt wurde

Um zu beurteilen, ob ein Rechtsakt ausreichend begründet ist, ist der Zusammenhang zu berücksichtigen, in dem er erlassen wurde. Eine allgemein und rein verfahrensmäßig gehaltene Begründung ist jedoch dann nicht als ausreichend anzusehen, wenn die Anstellungsbehörde den individuellen und entscheidenden Grund für die Ablehnung der Bewerbung des betroffenen Beamten nicht spätestens bei ihrer Zurückweisung der Beschwerde genannt hat (Randnr. 112).

Vgl. Gerichtshof, 14. Februar 1990, Delacre u. a./Kommission, C-350/88, Slg. 1990, I-395, Randnr. 16; Gericht, 5. Juni 1992, Finsider/Kommission, T-26/90, Slg. 1992, II-1789, Randnr. 72; Gericht, 3. März 1993, Vela Palacios/WSA, T-25/92, Slg. 1993, II-201, Randnr. 25; Benecos/Kommission, a. a. O., Randnrn. 33 und 35

Die Anstellungsbehörde hat sich bei ihrer Entscheidung, die Beschwerde der Klägerin ausdrücklich zurückzuweisen, nicht auf eine allgemein und rein verfahrensmäßig gehaltene Begründung beschränkt. Sie hat dargelegt, daß die Bewerbung der Klägerin abgelehnt worden sei, weil sie auf den Gebieten Management und Diplomatie nicht über größere Fähigkeiten verfüge als der ausgewählte Bewerber. Diese beiden Vergleichskriterien sind daher als der individuelle und entscheidende Grund anzusehen, mit dessen Angabe der Verpflichtung genügt wird, die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde ausreichend zu begründen (Randnr. 113).

Zum fünften Klagegrund: Offensichtlicher Fehler bei der Bewertung der Fähigkeiten von Herrn De Montis

Die Anstellungsbehörde verfügt bei der Beurteilung der Qualifikationen und Verdienste, die im Rahmen einer Entscheidung über eine Ernennung im Wege der Beförderung oder Versetzung zu berücksichtigen sind, über einen weiten Ermessensspielraum. Insoweit muß sich die Nachprüfung durch den Gemeinschaftsrichter auf die Frage beschränken, ob sich die Verwaltung bei den Erwägungen, aufgrund deren sie zu ihrer Beurteilung gelangt ist, innerhalb vernünftiger Grenzen gehalten und ihr Ermessen nicht offensichtlich fehlerhaft ausgeübt hat. Der Gemeinschaftsrichter darf also die von der Anstellungsbehörde vorgenommene Beurteilung der Qualifikationen und Verdienste der Bewerber nicht durch seine eigene Beurteilung ersetzen (Randnr. 122).

Vgl. Gericht, 8. Juni 1995, Allo/Kommission, T-496/93, Slg. ÖD 1995, II-405, Randnr. 39

Die Klägerin hat nicht nachweisen können, daß die Anstellungsbehörde sich nicht innerhalb vernünftiger Grenzen gehalten und ihr Ermessen offensichtlich fehlerhaft ausgeübt hat, indem sie Herrn De Montis für den Dienstposten des Leiters des Referats IB-B.2 auswählte (Randnr. 127).

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.