

Rechtssache T-311/04

José Luis Buendía Sierra
gegen

Kommission der Europäischen Gemeinschaften

„Beamte – Beförderung – Beförderungsjahr 2003 – Vergabe von Prioritätspunkten“

Urteil des Gerichts (Fünfte erweiterte Kammer) vom 19. Oktober 2006 . . . II - 4148

Leitsätze des Urteils

- 1. Beamte — Klage — Beschwerende Maßnahme
(Beamtenstatut, Artikel 45, 90 und 91)*
- 2. Beamte — Klage — Vorherige Verwaltungsbeschwerde
(Beamtenstatut, Artikel 45 und 90 Absatz 2)*

3. *Beamte — Beförderung — Abwägung der Verdienste*
(*Beamtenstatut, Artikel 25 Absatz 2, 26, 43, 45 und 90 Absatz 2*)
4. *Beamte — Beförderung — Abwägung der Verdienste*
(*Beamtenstatut, Artikel 45*)
5. *Beamte — Beförderung — Abwägung der Verdienste*
(*Beamtenstatut, Artikel 45*)
6. *Beamte — Beförderung — Abwägung der Verdienste*
(*Beamtenstatut, Artikel 45*)
7. *Beamte — Beförderung — Abwägung der Verdienste*
(*Beamtenstatut, Artikel 45*)
8. *Beamte — Beschwerende Verfügung — Modalitäten des Erlasses*
(*Beamtenstatut, Artikel 45, 90 Absatz 2 und 91*)
9. *Beamte — Beförderung — Abwägung der Verdienste*
(*Beamtenstatut, Artikel 45*)
10. *Beamte — Beförderung — Abwägung der Verdienste*
(*Beamtenstatut, Artikel 45*)
11. *Beamte — Klage — Aufhebungsurteil — Wirkungen*
(*Artikel 233 EG; Beamtenstatut, Artikel 45*)

1. Im Rahmen des durch eine interne Regelung der Kommission eingeführten Beförderungssystems, dem die Berücksichtigung der gesamten Verdienste zugrunde liegt, die durch von Jahr zu Jahr angesammelte Punkte dargestellt werden, und bei dem das Beförderungsverfahren durch eine Handlung abgeschlossen wird, die komplexer Natur ist in dem Sinne, dass sie zwei gesonderte Entscheidungen der Anstellungsbehörde umfasst, nämlich die Entscheidung, mit der die Liste der Beförderten aufgestellt wird, und die Entscheidung, mit der die

Gesamtpunktzahl der Beamten festgesetzt wird und die Grundlage der erstgenannten Entscheidung ist, stellt diese Entscheidung, mit der die Gesamtpunktzahl festgesetzt wird, eine selbständige Handlung dar, gegen die als solche Beschwerde und gegebenenfalls im Rahmen der im Statut vorgesehenen Klagemöglichkeiten Klage erhoben werden kann. In einem solchen System hat nämlich die Vergabe der Punkte in einem bestimmten Beförderungsjahr Wirkungen, die nicht nur auf das laufende Beförderungsjahr begrenzt sind

und dieses betreffen, sondern mehrere Beförderungsjahre erfassen können, denn sie entfaltet verbindliche Rechtswirkungen, die die Interessen des Beamten dadurch beeinträchtigen können, dass sie seine Rechtsstellung in qualifizierter Weise verändern.

Folglich kann ein in die Liste der Beförderten eingetragener Beamter, wenn er mit der an ihn von der Anstellungsbehörde vergebenen Gesamtpunktzahl und damit dem für die folgenden Jahre verbleibenden Punktesaldo unzufrieden ist, gegen die Handlung der Punktevergabe als solche, die ihm gegenüber verbindliche und endgültige Wirkungen entfaltet, Beschwerde und gegebenenfalls Klage erheben.

Die gleiche Vorgehensweise ist seitens eines nicht beförderten Beamten vorstellbar, der sich nicht gegen seine Nichtbeförderung im fraglichen Beförderungsjahr wenden will, sondern nur gegen die Verweigerung einer bestimmten Punktzahl, die für ein Erreichen der Beförderungsschwelle nicht ausreicht.

Im Übrigen kann ein Beamter, der nicht befördert wurde, weil an ihn — seiner Meinung nach zu Unrecht — eine für das Erreichen der Beförderungsschwelle unzureichende Zahl von Punkten vergeben wurde, seinen Rechtsbehelf sowohl gegen die Entscheidung der Anstellungsbehörde über die Festsetzung der

Gesamtpunktzahl richten als auch gegen die Entscheidung der Anstellungsbehörde über die Aufstellung der Liste der beförderten Beamten. Obwohl diese beiden Handlungen rechtlich gesehen tatsächlich verschieden sind und getrennt angefochten werden können, hängen sie doch in Wirklichkeit im Fall der Nichtbeförderung eng zusammen, da diese zwangsläufig und allein durch die Höhe der Gesamtpunktzahl des Beamten gegenüber der Beförderungsschwelle bedingt ist, abgesehen von dem Fall, in dem diese Schwelle erreicht ist, der Beamte also zur Ex-aequo-Gruppe, d. h. der Gruppe der Beamten, die die Beförderungsschwelle erreicht haben, aber deren Zahl die tatsächlichen Beförderungsmöglichkeiten überschreitet, gehört, aber aufgrund sekundärer Kriterien — Dienstalter in der Besoldungsgruppe und Chancengleichheit — nicht befördert wurde.

Im letztgenannten Fall hätte eine isolierte Anfechtung allein der abschließenden Entscheidung der Anstellungsbehörde über die Aufstellung der Liste der beförderten Beamten Aussicht auf Erfolg, sofern sie auf Beurteilungsfehler der Anstellungsbehörde bei der Auswahl der Beamten aus der Ex-aequo-Gruppe gestützt wird.

(vgl. Randnrn. 82, 88-94)

2. Im Rahmen des durch eine interne Regelung der Kommission eingeführten Beförderungssystems, dem die Berücksichtigung der gesamten Verdienste zugrunde liegt, die durch von Jahr zu Jahr angesammelte Punkte dargestellt werden, und bei dem das Beförderungsverfahren durch eine Handlung abgeschlossen wird, die komplexer Natur ist in dem Sinne, dass sie zwei gesonderte Entscheidungen der Anstellungsbehörde umfasst, nämlich die Entscheidung, mit der die Liste der Beförderten aufgestellt wird, und die Entscheidung, mit der die Gesamtpunktzahl der Beamten festgesetzt wird und die Grundlage der erstgenannten Entscheidung ist, beginnt aus Gründen der Rechtssicherheit, der Gleichbehandlung und der ordnungsgemäßen Verwaltung die Dreimonatsfrist für die Einlegung einer Beschwerde gegen diese beiden Entscheidungen an dem Tag, an dem der Beamte seine aktualisierte persönliche Beförderungsakte im internen IT-System des Organs tatsächlich einsieht, sofern diese Einsichtnahme innerhalb einer angemessenen Frist ab der Bekanntgabe des zusammenfassenden Vermerks, mit dem mitgeteilt wird, dass die Angaben über die vergebenen Punkte in diesem System verfügbar sind, erfolgt ist.

Bei einem solchen Beförderungssystem können die betroffenen Beamten nämlich durch die Bekanntgabe der Liste der beförderten Beamten, in der nur die Namen und die Dienststelle angegeben sind, keine volle Kenntnis von der beschwerenden Maßnahme erhalten, die komplexer Natur ist und durch die das Beförderungsverfahren abgeschlossen wird; erst durch Einsichtnahme in die persönliche Beförderungsakte erhält

der Beamte Kenntnis davon, welche Gesamtpunktzahl er hat und wie sich diese zusammensetzt.

(vgl. Randnrn. 105, 111-112, 115, 118, 121)

3. Das durch eine interne Regelung der Kommission eingeführte Beförderungssystem, das auf der Quantifizierung der Verdienste beruht, die durch die jährliche Vergabe verschiedener Arten von Punkten an die Beamten gekennzeichnet ist, von denen sich einige — die „Verdienstpunkte“ — aus der Umrechnung der Note ergeben, die der Beamte bei seiner regelmäßigen Beurteilung gemäß Artikel 43 des Statuts erhalten hat, während andere — die „Prioritätspunkte“ — zusätzlich vergeben werden und nicht allein für die Beförderung maßgeblich sind, sondern diejenigen Beamten belohnen sollen, die über die Erfüllung ihrer individuellen Zielvorgaben hinausgegangen sind oder mit Erfolg zusätzliche Tätigkeiten im Interesse des Organs übernommen haben, verstößt weder gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung noch gegen Artikel 45 des Statuts, da diese beiden Arten von Punkten die Verdienste belohnen sollen und ihre Vergabe stets mit verdienstbezogenen Erwägungen zu begründen ist.

Dass in diesem System, bei dem das Beförderungsverfahren durch eine Handlung abgeschlossen wird, die komplexer Natur ist in dem Sinne, dass sie zwei gesonderte Entscheidungen der Anstellungsbehörde umfasst, nämlich

die Entscheidung, mit der die Liste der Beförderten aufgestellt wird, und die Entscheidung, mit der die Gesamtpunktzahl der Beamten festgesetzt wird und die Grundlage der erstgenannten Entscheidung ist, die Entscheidungen über die Vergabe der Prioritätspunkte nicht begründet werden, verstößt nicht gegen Artikel 25 Absatz 2 des Statuts, der nicht zur Begründung von Vorschlägen, Empfehlungen oder Stellungnahmen, die selbst nicht beschwerend sind, verpflichtet und nicht für Vorbereitungshandlungen gilt, denn der Begründungspflicht ist Genüge getan, wenn die Anstellungsbehörde ihre Entscheidung, mit der eine nach Artikel 90 Absatz 2 des Statuts eingelegte Beschwerde zurückgewiesen wird, begründet.

Die Vergabe der Prioritätspunkte verstößt auch nicht gegen Artikel 26 des Statuts, der bezweckt, die Verteidigungsrechte des Beamten dadurch zu gewährleisten, dass verhindert wird, dass die Anstellungsbehörde Entscheidungen, die sein Dienstverhältnis und seine Laufbahn berühren, auf Tatsachen in Bezug auf sein Verhalten stützt, die in seiner Personalakte nicht erwähnt sind, denn diese Vergabe erfolgt nach Prüfung der Beurteilungen der beruflichen Entwicklung unter Berücksichtigung der darin festgehaltenen Verdienste der betroffenen Beamten; diese Beurteilungen werden in einem komplexen Verfahren erstellt, an dem die Beamten gemäß Artikel 43 des Statuts, wonach die regelmäßige Beurteilung dem Betroffenen bekannt gegeben wird und dieser berechtigt ist, „der Beurteilung alle Bemerkungen hinzuzufügen, die er für zweckdienlich hält“, eng beteiligt sind. Gegen die Entscheidungen über die Vergabe der Prioritätspunkte kann auch keine Verletzung der Verteidigungsrechte ins Feld geführt werden, da sie nur vorbereitende Maßnahmen für die Ent-

scheidungen darstellen, >mit denen die Gesamtzahl der Beförderungspunkte festgesetzt und die Liste der beförderten Beamten aufgestellt wird, und die Verteidigungsrechte nicht für solche Maßnahmen, sondern nur für beschwerende Maßnahmen gelten.

(vgl. Randnrn. 129-138, 143-147, 152, 155-157)

4. Im Rahmen des durch eine interne Regelung der Kommission eingeführten Beförderungssystems, das auf der Quantifizierung der Verdienste beruht, die durch die jährliche Vergabe verschiedener Arten von Punkten an die Beamten gekennzeichnet ist, von denen sich einige — die „Verdienstpunkte“ — aus der Umrechnung der Note ergeben, die der Beamte bei seiner regelmäßigen Beurteilung gemäß Artikel 43 des Statuts erhalten hat, während andere — die „Prioritätspunkte“ — dazu dienen, die verdienstvollsten Beamten auszuwählen, um ihre Beförderungschancen zu verbessern, können weder eine bestehende Quote für die Vergabe solcher Prioritätspunkte innerhalb jeder Generaldirektion noch die Festlegung eines durchschnittsorientierten Zielwerts für die Vergabe der Verdienstpunkte das Ermessen der Beurteilenden in einem Maße einschränken, das mit Artikel 45 des Statuts und den Grundsätzen der Gleichbehandlung und der Anwartschaft auf eine Laufbahn unvereinbar wäre. Im Gegenteil sind diese beiden Mechanismen dazu geeignet, die effektive Darstellung einer repräsentativen Bewertung der Verdienste der Beamten zu

fördern, und dies unter Wahrung eines Höchstmaßes an Vergleichbarkeit der Bewertungen in allen Generaldirektionen der Kommission, womit die Gleichbehandlung der Beamten sichergestellt wird. In diesem Zusammenhang muss die Abwägung der Verdienste in der Praxis nach den gleichen Kriterien und aufgrund vergleichbarer Informationsquellen und Auskünfte erfolgen.

Die Quote für die Vergabe von Prioritätspunkten innerhalb jeder Generaldirektion entspricht der allgemeinen Zielsetzung derartiger Punkte, die verdienstvollsten Beamten auszuwählen, um ihre Beförderungschancen zu verbessern. Eine Beschränkung der verfügbaren Punktzahl ist nämlich geeignet, die Generaldirektionen zu einer solchen Auswahl zu veranlassen. Diese Zielsetzung ist mit Artikel 45 des Statuts und den Grundsätzen der Gleichbehandlung und der Anwartschaft auf eine Laufbahn vereinbar.

Die Berücksichtigung des durchschnittsorientierten Zielwerts für die Verdienstpunkte, zu dessen Einhaltung das Beförderungssystem anreizt, ohne eine absolute Verpflichtung aufzuerlegen, durch die Generaldirektionen bedeutet keineswegs, dass ihre Beurteilungsfreiheit in einem mit Artikel 45 des Statuts und den Grundsätzen der Gleichbehandlung und der Anwartschaft auf eine Laufbahn unvereinbaren Maße eingeschränkt ist. Dieser Durchschnittswert, der mathematischer Ausdruck der Bewertung der Leistungen eines durchschnittlichen Beamten ist, hindert die Beurteilenden nämlich nicht an einer sehr breiten Verteilung der Noten, auch nicht in Verbindung mit als Richtschnur dienenden, nicht zwingenden Stufen, die

das Ergebnis einer Betrachtung sind, wie die Beförderungen in der Vergangenheit im Allgemeinen gehandhabt wurden. Ebenso wenig schränkt ein solcher Durchschnittswert die Möglichkeit der Beurteilenden ein, die individuelle Bewertung der Leistungen jedes einzelnen Beamten danach zu differenzieren, ob seine Leistungen von diesem Durchschnittswert nach oben oder unten abweichen, denn die Beurteilenden haben die Möglichkeit, ihre Benotung der Beamten zu nuancieren. Durch den Durchschnittswert lässt sich die Gefahr einer Inflation der Noten vermeiden, denn er zwingt die Beurteilenden zu einer strikteren Abwägung der Verdienste jedes einzelnen Beamten, und auch die Gefahr verringern, dass es bei den in den verschiedenen Generaldirektionen erstellten Beurteilungen zu einem Unterschied im Notendurchschnitt kommt, der nicht durch objektive, sich aus den Verdiensten der beurteilten Beamten ergebende Erwägungen gerechtfertigt wäre. Schließlich trägt ein solcher Durchschnittswert der ganz allgemein beobachteten Tatsache einer gleichmäßigen Verteilung der beurteilten Beamten um das durchschnittliche Niveau der Verdienste herum Rechnung, gestattet es, von dem durchschnittsorientierten Zielwert abzuweichen, falls die jeweilige Situation einer Generaldirektion nicht den allgemeinen Verhältnissen entspricht, und lässt den Beamten die Möglichkeit, Berufung einzulegen, was die Anstellungsbehörde dazu veranlassen kann, ihnen einen oder mehrere Prioritätspunkte neben der Quote zuzuteilen; dies reicht aus, um den in Dienststellen, in denen sehr gute Kräfte konzentriert sind, etwa auftretenden Schwierigkeiten zu begegnen.

(vgl. Randnrn. 169, 172-177, 179-183, 187)

5. Es liegt in der Natur der Änderung einer Regelung, dass neue Tatbestände zu einem bestimmten Zeitpunkt eingeführt werden und dabei die Berücksichtigung der vorher entstandenen Tatbestände geregelt wird. Im Rahmen des durch eine interne Regelung der Kommission eingeführten Beförderungssystems, das auf der Quantifizierung der Verdienste beruht, die durch die jährliche Vergabe verschiedener Arten von Punkten an die Beamten gekennzeichnet ist, muss die Anstellungsbehörde für die Änderung der Vorschriften über die Beförderung eine Übergangsregelung vorsehen, die den mit dem Übergang von einem Verwaltungssystem zu einem anderen verbundenen Zwängen Rechnung trägt; diese können es erfordern, dass die Anstellungsbehörde zeitweilig innerhalb bestimmter Grenzen von der strikten Anwendung der gewöhnlich für die fraglichen Situationen geltenden, auf Dauer gültigen Regeln und Grundsätze abweicht. Solche Abweichungen müssen jedoch durch ein zwingendes, mit dem Übergang verbundenes Bedürfnis gerechtfertigt sein und dürfen nach ihrer Dauer oder Tragweite nicht über das hinausgehen, was unerlässlich ist, um einen geordneten Übergang von einem System zum anderen zu sichern. Insofern können nach der Übergangsregelung, um die von den Beamten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Systems im Dienst der Kommission standen, in ihrer Besoldungsgruppe gesammelten Verdienste zu berücksichtigen, diese Beamten verschiedene Übergangspunkte erhalten.

Bei den Übergangsprioritätspunkten, die an die Beamten von Rechts wegen pro Jahr in der Besoldungsgruppe bis zu einer bestimmten Obergrenze vergeben werden, kann die Zahl der Jahre als objektiver Indikator angesehen werden, der die von einem Beamten gesammel-

ten Verdienste aber nur teilweise widerspiegelt, so dass bei der Vergabe dieser Punkte das Dienstalter in der Besoldungsgruppe in einer Weise berücksichtigt wird, die gegen die gewöhnlich für Beförderungsverfahren geltenden Regeln verstößt. Die Einführung eines Systems, das durch die Quantifizierung der Verdienste und durch die Vorgabe gekennzeichnet ist, dass als Voraussetzung für eine Beförderung eine bestimmte Schwelle, die einer Gesamtzahl an Prioritäts- und Verdienstpunkten entspricht, erreicht sein muss, macht es erforderlich, die von den Beamten seit ihrer letzten Beförderung gesammelten Verdienste zu berücksichtigen, und zwar durch Vergabe einer bestimmten Anzahl von Punkten und nach einer Methode, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entspricht. Da die Maßnahme der automatischen Vergabe von Prioritätspunkten in Abhängigkeit vom Dienstalter in der Besoldungsgruppe diesem zwingenden, durch den Übergang gebotenen Erfordernis entspricht und ihre Tragweite Beschränkungen unterliegt wie denjenigen, dass sie nur für das erste Beförderungsverfahren nach Inkrafttreten des neuen Systems gilt, dass diesen Punkten gegenüber der Gesamtzahl der Punkte, die vergeben werden können, ein sehr geringes Gewicht zukommt und dass ein Beamter, um befördert zu werden, in seiner letzten Beurteilung der beruflichen Entwicklung eine bestimmte Anzahl von sonstigen Punkten erhalten haben muss, ist die Folgerung statthaft, dass die Anstellungsbehörde nicht über das hinausgegangen ist, was unerlässlich ist, um einen geordneten Übergang von einem System zum anderen zu sichern.

Die beiden Übergangsprioritätspunkte, die jeder Beamte höchstens von der Anstellungsbehörde auf Vorschlag der

Beförderungsausschüsse erhalten kann, wurden eingeführt, um den spezifischen Problemen des Übergangs vom alten zum neuen System gerecht zu werden. Dieser besondere Zweck fügt sich zwangsläufig in den Rahmen der Zielsetzung aller Übergangspunkte ein, zu denen sie gehören, nämlich die Verdienste zu berücksichtigen, die ein Beamter seit der letzten Beförderung gesammelt hat, so dass die Bestimmung, die ihre Vergabe vorsieht, für sich allein nicht gegen Artikel 45 des Statuts verstößt. Dass es infolge ihrer Vergabe zu willkürlichen Beförderungen kommen könnte, wäre auf die konkrete Anwendung dieser Bestimmung zurückzuführen und nicht darauf, dass sie an sich rechtswidrig wäre.

Auch die Übergangsprioritätspunkte, die an Beamte, die im vorherigen Verfahren vorgeschlagen, aber nicht befördert wurden, vergeben werden können, verstoßen nicht gegen Artikel 45 des Statuts. Denn obwohl eine Praxis, wonach ein Altkandidat aus dem vorherigen Beförderungsverfahren automatisch befördert wird, gegen den in dieser Bestimmung vorgesehenen Grundsatz der Abwägung der Verdienste der Beamten, die eine Anwartschaft auf die Beförderung haben, verstößt, ist die Anstellungsbehörde doch grundsätzlich berechtigt, im Rahmen der Abwägung der Verdienste den Umstand zu berücksichtigen, dass ein Beamter bereits in einem früheren Beförderungsjahr für eine Beförderung vorgeschlagen wurde, sofern seine Verdienste nicht geringer geworden sind und im Vergleich zu denjenigen der

anderen Bewerber um die Beförderung bewertet werden, was bei der von der Kommission eingeführten Übergangsregelung der Fall ist.

Schließlich war die Kommission keineswegs verpflichtet, als System zur Umrechnung der früheren Benotungen das sogenannte System des Durchschnitts der Einzelbeurteilungen oder das von anderen Gemeinschaftsorganen angewandte System heranzuziehen, das die Regel der Beförderung nach den Verdiensten weniger beeinträchtigen soll. Denn die Änderung der für die Beförderung der Beamten geltenden Methoden bezweckt naturgemäß, bestimmte Nachteile zu beseitigen, die sich aus der Anwendung der alten Regeln ergeben. Daher gehört es zwangsläufig zu einem solchen Reformprozess, bei dem die Verwaltung, wenn sie seine Erforderlichkeit beurteilt, einen weiten Spielraum hat, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt die Beurteilung der Verdienste der Beamten auf neue Grundlagen gestellt wird. Eine vollständige und gleichbleibende Berücksichtigung der dienstlichen Beurteilungen, die die Beamten nach dem alten System erhalten haben, kann von der Verwaltung im Rahmen des neuen Systems nicht verlangt werden, denn dies hätte nahezu unvermeidlich zur Folge, dass der Reform des Beförderungsverfahrens jede praktische Bedeutung genommen würde, zumal für die Bediensteten kein Anspruch auf Beibehaltung der geltenden Regelung besteht.

(vgl. Randnrn. 204-211, 213-218, 220)

6. Es verstößt nicht gegen Artikel 45 des Statuts, wenn das durch eine interne Regelung der Kommission eingeführte Beförderungssystem es gestattet, an Beamte in Anerkennung von zusätzlichen Tätigkeiten im Interesse des Organs Prioritätspunkte zu vergeben, denn durch solche Punkte können lediglich andere als die gewöhnlichen Tätigkeiten des Beamten belohnt werden, die nicht Gegenstand einer jährlichen Beurteilung und damit nicht Grundlage für die Vergabe anderer Arten von Verdienstpunkten sind. Im Übrigen hat die Anstellungsbehörde im Rahmen der Vorschriften der Kommission jedenfalls die Möglichkeit, eine doppelte Anrechnung der Verdienste zu vermeiden.

(vgl. Randnrn. 236, 240)

Generaldirektionen mit eher geringen Personalstärken je Besoldungsgruppe zu einer erheblich geringeren Zahl von Prioritätspunkten führen, die auf die in solchen Einheiten arbeitenden Beamten zu verteilen sind, was zu deren Nachteil ist. Die Situation dieser Beamten unterscheidet sich somit objektiv von der ihrer Kollegen in den großen Generaldirektionen oder Diensten, was erklärt und im Interesse der Einhaltung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Anwartschaft auf eine Laufbahn rechtfertigt, sie anders zu behandeln als die Letztgenannten, etwa durch eine Sondervorschrift, nach der Generaldirektionen und Dienste mit weniger als vier Beamten einer bestimmten Besoldungsgruppe über insgesamt 10 Prioritätspunkte verfügen, deren Vergabe nicht dem allgemein für die anderen Beamten festgelegten Verhältnis unterliegt.

(vgl. Randnrn. 246-250)

7. Im Rahmen des durch eine interne Regelung der Kommission eingeführten Beförderungssystems, das auf der Quantifizierung der Verdienste beruht, die durch die jährliche Vergabe verschiedener Arten von Punkten an die Beamten gekennzeichnet ist, würde die strikte Anwendung der Regel, nach der jede Generaldirektion über eine Anzahl von Prioritätspunkten verfügen kann, die der zweieinhalbfachen Zahl ihrer Beamten in Besoldungsgruppen entspricht, die noch für eine Beförderung in Frage kommen, und nach der diese Punkte in einem bestimmten Verhältnis auf Beamte mit Höchstleistungen und die übrigen Beamten verteilt werden, bei

8. Das Statut und die interne Regelung der Kommission zur Einführung eines Beförderungssystems, das auf der Quantifizierung der Verdienste beruht, die durch die jährliche Vergabe verschiedener Arten von Punkten an die Beamten gekennzeichnet ist, schreiben für den Erlass der Entscheidungen über die Vergabe dieser Punkte und über dagegen vor der Anstellungsbehörde eingelegte Berufungen keine Form vor. Insbesondere schließt Artikel 90 Absatz 2 des Statuts, wonach sich die Beamten „mit

einer Beschwerde gegen eine ... Maßnahme“ an die Anstellungsbehörde wenden können, es nicht aus, dass eine solche Maßnahme anders als auf Papier ergeht. Folglich kann die Anstellungsbehörde solche Entscheidungen erlassen, indem sie ein zu diesem Zweck im Rahmen eines IT-Systems erstelltes digitales Dokument mit einer elektronischen Signatur versieht, ohne es in schriftliche Form zu bringen.

(vgl. Randnrn. 255-256)

9. Im Rahmen des durch eine interne Regelung der Kommission eingeführten Beförderungssystems, das auf der Quantifizierung der Verdienste beruht, die durch die jährliche Vergabe verschiedener Arten von Punkten an die Beamten gekennzeichnet ist, muss die Vergabe von Prioritätspunkten, durch die die verdienstvollsten Beamten belohnt werden sollen, um ihre Beförderungschancen zu verbessern, auf Erwägungen gestützt sein, die sich allein auf die besonderen Verdienste der betreffenden Beamten beziehen, denn das Dienstalter in der Besoldungsgruppe kann jedenfalls keinen entscheidenden Faktor für ihre Vergabe darstellen. Daher kann die Gesamtsumme der Verdienstpunkte, die sich aus der Umrechnung der Note ergeben, die der Beamte bei seiner regelmäßigen Beurteilung gemäß Artikel 43 des Statuts erhalten hat, und der Übergangsprioritätspunkte, die an die Beamten von Rechts wegen pro Jahr in der Besoldungsgruppe bis zu einer be-

stimmten Obergrenze vergeben werden, nicht als Hauptkriterium für die Vergabe der Prioritätspunkte herangezogen werden, da ein solches Kriterium zu der objektiven Folge führen könnte, dass Beamte mit einem höheren Dienstalter in der Besoldungsgruppe den Vorzug erhielten. Insoweit kann die Verwaltung zwar zeitweilig innerhalb bestimmter Grenzen von der strikten Anwendung der gewöhnlich für die Beförderungsverfahren geltenden, auf Dauer gültigen Regeln und Grundsätze abweichen, doch gilt dies nur, um einem zwingenden, mit dem Übergang von dem alten zum neuen Beförderungssystem verbundenen Bedürfnis zu entsprechen und um den Zwängen Rechnung zu tragen, die mit dem Übergang von einem Verwaltungssystem zu einem anderen verbunden sind, während die Prioritätspunkte eine auf Dauer angelegte Modalität des neuen Beförderungssystems sind und nicht nur vorübergehend gelten sollen, wobei die drei Kategorien von Übergangspunkten im Übrigen deshalb eingeführt wurden, um die von den Beamten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Systems im Dienst der Kommission standen, in ihrer Besoldungsgruppe gesammelten Verdienste zu berücksichtigen.

(vgl. Randnrn. 286, 288, 290, 293, 297, 301)

10. Die Verwaltung verfügt bei der Beurteilung der Verdienste, die im Rahmen einer Beförderungsvorgang nach Artikel 45 des Statuts und folglich auch bei der Vergabe von Punkten in einem Beförderungssystem mit quantifizierter Beurteilung zu berücksichtigen sind, über ein weites Ermessen; die Kontrolle des Gemeinschaftsrichters hat sich auf die Frage zu beschränken, ob sich die

Verwaltung in Anbetracht der Mittel und Wege, mit denen sie möglicherweise zu ihrer Beurteilung gelangt ist, innerhalb nicht zu beanstandender Grenzen gehalten und ihr Ermessen nicht offensichtlich fehlerhaft ausgeübt hat.

(vgl. Randnrn. 291, 320)

11. Hebt der Gemeinschaftsrichter im Rahmen des durch eine interne Regelung der Kommission eingeführten Beförderungssystems, das auf der Quantifizierung der Verdienste beruht, die durch die jährliche Vergabe verschiedener Arten von Punkten an die Beamten gekennzeichnet ist, die Entscheidung der Anstellungsbehörde, an den Kläger nur eine bestimmte Anzahl von Punkten zu

vergeben, auf, so ist auch die Entscheidung aufzuheben, ihn nicht in die Liste der beförderten Beamten einzutragen, da der Kläger durch die Maßnahmen, die die Verwaltung zu ergreifen haben wird, um den festgestellten Unregelmäßigkeiten abzuweichen, die Beförderungsschwelle erreichen könnte. Dagegen wäre die Aufhebung der gesamten Liste der beförderten Beamten eine überzogene Sanktion. Dieser Beurteilung steht nicht der Umstand entgegen, dass die im Rahmen des streitigen Beförderungsverfahrens ergangenen Entscheidungen mit dessen Abschluss nicht ihre Wirkungen verlieren, denn der Kläger könnte in Zukunft mit Beamten konkurrieren, deren Beförderung nicht aufgehoben worden ist.

(vgl. Randnrn. 340-342, 349)